

CAI
XC36
-L18

3 1761 11650535 5

CA 1
XC 36
-L 18
HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Tuesday, March 24, 1992
Thursday, April 2, 1992

Chairperson: Fernand Jourdenais

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 1

Le mardi 24 mars 1992
Le jeudi 2 avril 1992

Président: Fernand Jourdenais

Minutes of Proceedings and Evidence of the Sub-Committee on

Procès-verbaux et témoignages du Sous-comité de l'

Immigration

of the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration

Immigration

du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration

RESPECTING:

March 24, 1992:

Future business of the Committee

April 2, 1992:

Pursuant to the Order of Reference from the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration, a study into the Foreign Domestic Program

CONCERNANT:

Le 24 mars 1992:

Travaux futurs du Comité

Le 2 avril 1992:

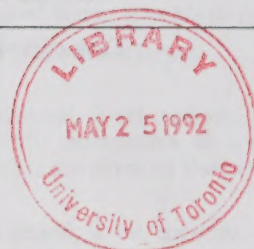
Conformément à l'Ordre de Renvoi du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration, une étude des changements au Programme du personnel domestique

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992

SUB-COMMITTEE ON
IMMIGRATION OF THE
STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

Chairperson: Fernand Jourdenais

Members

Harry Chadwick
Dan Heap
Jack Shields
Tom Wappel—(5)

(Quorum 3)

Monique Hamilton

Clerk of the Committee

SOUS-COMITÉ DE L'IMMIGRATION DU
COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE
L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION

Président: Fernand Jourdenais

Membres

Harry Chadwick
Dan Heap
Jack Shields
Tom Wappel—(5)

(Quorum 3)

Le greffier du Comité

Monique Hamilton

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 24, 1992

(1)

[Text]

The Sub-Committee on Immigration of the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration met *in camera* at 11:36 o'clock a.m. this day, in Room 306, West Block, the Chairman, Fernand Jourdenais, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Harry Chadwick, Dan Heap, Fernand Jourdenais and Jack Shields.

Acting Member present: Warren Allmand for Tom Wappel.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

The Sub-Committee commenced consideration of its future business.

On motion of Warren Allmand, it was agreed,—That, the Sub-Committee print up to 550 copies of its *Minutes of Proceedings and Evidence*, as established by the Board of Internal Economy.

On motion of Warren Allmand, it was agreed,—That, the Chairman be authorized to hold meetings in order to receive evidence and authorize its printing when a quorum is not present provided that 2 members are present, including 1 member of the Opposition.

On motion of Warren Allmand, it was agreed,—That, during the questioning of witnesses, each member be allotted 10 minutes for the first questioner of each party in the following order: Liberals, NDP and Conservative and thereafter the Members be allowed equal time at the discretion of the Chairman.

On motion of Warren Allmand, it was agreed,—That, the Sub-Committee retain the services of one or more research officers from the Library of Parliament as needed, to assist the Sub-Committee in its work, at the discretion of the Chairman.

It was agreed,—That, subject to the availability of the witnesses concerned, the following meetings and witnesses be scheduled, for the Sub-Committee's investigation into the Foreign Domestic Workers' Program:

a) One meeting with:

Ottawa Multicultural Homemakers Association
Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec Inc.
Community and Legal Aid Services of Osgoode Hall.

—That, the Congress of Black Women of Canada be invited to appear at this meeting to substitute for any one of these groups should one decline the Sub-Committee's invitation.

b) One meeting with:

Officials of the Canada Employment and Immigration Commission
B.C. Nanny Agencies Alliance
An employer group to be chosen at a later date after consultation with the Members.

PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 24 MARS 1992

(1)

[Traduction]

Le Sous-comité de l'immigration du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration se réunit à huis clos à 11 h 36, dans la salle 306 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Fernand Jourdenais (*président*).

Membres du Sous-comité présents: Harry Chadwick, Dan Heap, Fernand Jourdenais, Jack Shields.

Membre suppléant présent: Warren Allmand remplace Tom Wappel.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Kevin Kerr et Margaret Young, attachés de recherche.

Le Sous-comité délibère de ses travaux futurs.

Sur motion de Warren Allmand, il est convenu,—Que le Sous-comité fasse imprimer 550 exemplaires de ses *Procès-verbaux et témoignages*, suivant les directives du Bureau de régie interne.

Sur motion de Warren Allmand, il est convenu,—Que le président soit autorisé à tenir des séances, à entendre des témoignages et en permettre l'impression en l'absence de quorum, pourvu que deux membres soient présents, dont un membre de l'opposition.

Sur motion de Warren Allmand, il est convenu,—Que lors de l'interrogation des témoins, dix minutes soient accordées au premier intervenant de chaque parti dans l'ordre suivant: libéraux, néo-démocrates et conservateurs; par la suite, une période égale à chaque intervenant, à la discrétion du président.

Sur motion de Warren Allmand, il est convenu,—Que le Sous-comité retienne les services d'au moins un attaché de recherche de la Bibliothèque du Parlement selon ses besoins, pour l'aider dans son travail et à la discrétion du président.

Il est convenu,—Que, sous réserve de leur disponibilité, le Sous-comité entende les témoins énumérés ci-après, à l'occasion de son étude sur le programme du personnel domestique étranger:

a) Une réunion:

Ottawa Multicultural Homemakers Association
Fédération des Associations canado-philippines du Québec Inc.
Community and Legal Aid Services of Osgoode Hall.

—Que, pour remplacer l'un ou l'autre témoin qui se désisterait, le Congress of Black Women of Canada soit aussi invité à témoigner.

b) Une réunion:

Les fonctionnaires de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada;
B.C. Nanny Agencies Alliance;
Une association d'employeurs à être choisie ultérieurement.

Warren Allmand moved,—That, through the Clerk and Researcher, in addition to the meetings on the Foreign Domestic Program, the Sub-Committee schedule, subject to their availability the following witnesses:

Gordon Fairweather, Chairman, Immigration Refugee Board, for one meeting as well as individuals or/and groups who have called for a public inquiry on the problems at the IRB for one meeting; and the officials of the Canada Employment and Immigration Commission for one meeting on the changes to the regulations of the family class as well as witnesses who have criticized the changes for one meeting.

After debate, the question being put on the motion, it was agreed to.

It was agreed,—That, the Sub-Committee on Immigration would report its agenda to the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration.

Future business of the Sub-Committee: discussion of the Foreign Domestic Program and other matters.

At 12:50 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, APRIL 2, 1992

(2)

The Sub-Committee on Immigration of the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration met at 11:41 o'clock a.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Fernand Jourdenais, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Dan Heap and Fernand Jourdenais.

Acting Members present: Warren Allmand for Tom Wappel, Girve Fretz for Jack Shields.

Other Members present: David Kilgour and Robert Wenman.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

Witnesses: From the Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec Inc.: Grace Yip, Director of Employment and Immigration, Fo Niemi, Advisor and May Drilon, President of United Filipino Homemakers of Quebec. From the Ottawa Multicultural Homemakers Association: Ana Maria Miaral, President.

In accordance with the Order of Reference from the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration dated February 26, 1992, the Sub-Committee commenced an investigation into the changes to the Foreign Domestic Program.

Grace Yip from the Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec Inc. made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

The witness from the Ottawa Multicultural Homemakers Association made an opening statement and answered questions.

Warren Allmand propose,—Que, outre les témoignages relatifs au programme du personnel domestique étranger, le Sous-comité, par l'entremise du greffier et l'attaché de recherche, convoque les témoins suivants (sous réserve de leur disponibilité):

Gordon Fairweather, président de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (une réunion), de même que les groupes ou personnes qui ont réclamé une enquête publique sur les problèmes de la Commission (une réunion); les fonctionnaires de la Commission de l'emploi et de l'immigration (une réunion), sur les modifications des règlements relatifs aux catégories de la famille, et aussi, des témoins qui ont critiqué ces changements (une réunion).

Après débat, la motion est mise aux voix et adoptée.

Il est convenu,—Que le Sous-comité fasse rapport de son programme de travail au Comité permanent.

Le Sous-comité discute de ses travaux futurs: Programme du personnel domestique étranger et autres projets.

À 12 h 50, le Sous-comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 2 AVRIL 1992

(2)

Le Sous-comité de l'immigration du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration se réunit à 11 h 41, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Fernand Jourdenais (*président*).

Membres du Sous-comité présents: Dan Heap et Fernand Jourdenais.

Membres suppléants présents: Warren Allmand remplace Tom Wappel; Girve Fretz remplace Jack Shields.

Autres députés présents: David Kilgour et Robert Wenman.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Kevin Kerr et Margaret Young, attachés de recherche.

Témoins: De la Fédération des Associations canado-philippines du Québec Inc.: Grace Yip, directrice de l'emploi et de l'immigration; Fo Niemi, conseiller; May Drilon, présidente, United Filipino Homemakers of Quebec. De Ottawa Multicultural Homemakers Association: Ana Maria Miaral, présidente.

Conformément au mandat reçu du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration le 26 février 1992, le Sous-comité enquête sur les changements apportés au Programme du personnel domestique étranger.

Grace Yip, de la Fédération des Associations canado-philippines du Québec Inc., fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

La témoin de Ottawa Multicultural Homemakers Association fait un exposé et répond aux questions.

At 1:06 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

À 13 h 06, le Sous-comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Monique Hamilton

Clerk of the Sub-Committee

Luc Fortin

Committee Clerk

La greffière du Sous-comité

Monique Hamilton

Greffier de comité

Luc Fortin

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Thursday, April 2, 1992

• 1040

The Chairman: Good morning.

J'ai le plaisir d'ouvrir la réunion sur l'étude des changements au Programme du personnel domestique pour *foreign employees*.

The first group that we have to present to us is la *Fédération des Associations Canado-Philippine du Québec Inc.*

The committee decided two weeks to invite you, and you answered thank you very much.

Nous avons décidé de vous entendre pour une demi-heure; donc, si vous avez une présentation à faire, mais si vous voulez avoir beaucoup de questions pour donner plus de réponses, nous aimerions que vous le fassiez assez rapidement.

La parole est à vous, madame Yip.

Ms Grace Yip (Director of Employment and Immigration, Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec Inc.): We thank you for inviting us today. I would like to introduce to you today my two member representatives, May Drilon, who is the President of the United Filipino Homemakers Club of Quebec; and Mr. Fo Niemi, our adviser.

The Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec is an umbrella organization composed of 16 member associations comprising over 3,000 individual members. Two are homemakers organizations. One-fifth of our Filipino community are domestic workers.

I would like to explain to you our presentation on the Foreign Domestic Movement Program. The FFCAQ is acting on the basic tenet that the federal government's position and the policies behind the immigration reform of the Foreign Domestic Movement Program are based on unbiased, broad principles of justice, equity and equality.

The FFCAQ is in accord with the need of such immigration policies to ensure that these do not discriminate on any level and against any persons by design, by chance or by effect. The FFCAQ supports and applauds Immigration Canada's reforms regarding the abolition of release letters to change employers and the cessation of the evaluation for landed immigrant status of domestic workers, supplemental educational upgrading and financial planning acumen.

However, while these refinements echo fairness and equality, they are not the primary focus of the policy shift as promulgated by Immigration Canada. Canada is presently experiencing an economic downturn. It is embroiled in a constitutional debate which has seemingly polarized the nation. In addition, there is evidence of an apprehension of the marked trend towards Eurocentrism, including a growing current of intolerance to racial, cultural and ethnic diversity.

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le jeudi 2 avril 1992

Le président: Bonjour.

I am pleased to call to order the meeting on the review of the new requirements to the Foreign Domestic Movement Program.

Nos premiers témoins sont les représentants de la Fédération des Associations Canado-Philippines du Québec Inc.

Le comité a décidé de vous inviter il y a quinze jours et vous avez accepté avec empressement.

We have decided to hear you for half an hour; so please make your presentation if you wish but if you want to have many questions we would like it to be rather brief in order to get more answers.

You have the floor, Ms. Yip.

Mme Grace Yip (directrice de l'emploi et de l'immigration, Fédération des Associations Canado-Philippines du Québec Inc.): Nous vous remercions de nous avoir invités aujourd'hui. Je vous présente les deux représentants de nos membres qui m'accompagnent: voici May Drilon, président du Club des aides familiales philippines unies du Québec et M. Fo Niemi, notre conseiller.

La Fédération des Associations Canado-Philippines du Québec est une organisation qui regroupe 16 associations comptant plus de 3,000 membres. Il s'agit d'associations d'employés de maison. Un cinquième des membres de la communauté philippine sont des employés de maison.

Je vais vous expliquer notre mémoire sur le Programme concernant les employés de maison étrangers. La Fédération des Associations Canado-Philippines du Québec part du principe que la position et les politiques gouvernementales qui motivent la réforme des conditions d'immigration prévues dans le cadre du Programme concernant les employés de maison étrangers émanent en gros d'un souci sincère de justice, d'équité et d'égalité.

La FACPO convient qu'il faut veiller à ce que les politiques d'immigration ne soient pas injustes à quelque niveau que ce soit et à ce qu'elles ne portent préjudice à personne, que ce soit à dessein, par hasard ou par ricochet. La FACPO se réjouit de la décision d'Immigration Canada de cesser d'exiger une lettre d'autorisation pour pouvoir changer d'employeur et de supprimer l'évaluation pour les employés de maison qui veulent obtenir le statut d'immigrant reçu; elle est heureuse également que l'on ait renoncé à les obliger à suivre des cours de perfectionnement et à avoir de très bonnes aptitudes en matière de planification financière.

Si ces petits changements témoignent d'un souci d'équité et d'égalité, il ne constitue toutefois pas le noyau de la réforme proposée par Immigration Canada. Le Canada traverse actuellement une période de récession. Le pays est plongé dans un débat constitutionnel qui a un effet polarisant. Par ailleurs, on appréhende les effets d'un euro-centrisme marqué, notamment d'une intolérance raciale, culturelle et ethnique croissante.

[Texte]

Against this background, the recent changes to the FDM Program reflect an immigration policy based on economics rather than on consultation, consensus and synthesis. The ideals of vocal Eurocentrists seem to prevail as the adopted ideals of the present administration, with fairness and equality languishing in the background.

The manner of review of the FDM Program, the policy changes themselves and some of the testimony of the committee's hearing on February 26, 1992 clearly indicate the way in which women's domestic work is greatly undervalued by our society. This undervaluation is reflected in the justification put forth by Policy and Program Development, Employment and Immigration Canada in defending the immigration policy changes and interviews with certain groups that presented briefs.

These presumptions, views and justifications also underlie the lack of fair employment opportunities for women in Canada's work force. The FFCAQ believes that the FDM Program cannot be adequately assessed and analysed in a vacuum. It must be viewed in relation to the political, economic, and social trends that Canada is presently experiencing. At present studies, reviews, and other data collected do not create a comprehensive overview of this program.

• 1145

Consequently, the FFCAQ recommends that a federal task force be created to comprehensively deal with these broad-based issues and concerns. Its mandate will be, first, to study and assess each and every aspect of the FDM Program, including contract definition and enforcement, exploitation and discrimination of workers, and long-term solutions to these problematic issues. Second, it will include mechanisms for public and independent review. Third, independent studies, documentations, and evaluations must be encouraged, promoted, and included in its findings. Fourth, its members must represent all of the interests involved—government, domestic workers' groups, employers, and other interested parties.

The FFCAQ also recommends that the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration prepare a study on the compatibility of the FDM Program with the Canadian Charter of Human Rights, the United Nations Universal Declaration of Human Rights, and other International Human Rights agreements, covenants, and protocols.

Based on the present environment, the FFCAQ will now address specific issues involving the current FDM Program—first, the Canadian grade 12 equivalency requirement. The new Immigration policy seems to share many of the presumptions and assumptions put forth by employers and employment agencies. During the hearing of February 26, 1992, a witness expressed many concerns regarding the FDM Program that were culturally biased and

[Traduction]

Dans ce contexte, les changements qui ont été apportés récemment au PEME témoignent d'une politique d'immigration qui n'est pas le fruit de consultations, d'un consensus et d'une synthèse, mais qui est plutôt fondée sur des considérations d'ordre économique. On dirait que le gouvernement actuel a repris à son compte les idéaux des euro-centristes militants et que par conséquent l'équité et l'égalité sont reléguées au deuxième plan.

Le processus de réforme du PEME, les changements proprement dits ainsi que le compte rendu de la réunion du 26 février 1992 du comité montrent à quel point le travail des employés de maison est sous-estimé dans notre société. Les arguments invoqués par la division de l'élaboration de la politique et du programme d'Immigration Canada pour justifier les nouveaux critères adoptés en matière d'immigration et les réflexions faites par certaines organisations qui ont présenté des mémoires en témoignent d'une façon éloquent.

C'est également à cause de ce genre de préjugés et de mentalités que la main-d'oeuvre féminine n'a pas les mêmes chances que la gent masculine sur le marché du travail. La FACPQ estime que le PEME ne peut pas être évalué et analysé convenablement hors contexte. Il faut tenir compte des tendances politiques, économiques et sociales actuelles. Les études et les données actuelles ne donnent pas un aperçu complet de ce programme.

La FACPQ recommande par conséquent de créer un groupe d'étude qui sera chargé d'examiner tous les problèmes qui préoccupent beaucoup de monde. Sa mission consistera premièrement à étudier et à évaluer absolument tous les aspects du PEME, y compris la définition et le respect des contrats, l'exploitation des employés de maison et la discrimination à leur égard et de trouver des solutions durables à ces problèmes. Deuxièmement, un mécanisme d'examen public et de contrôle par un organisme indépendant doit être prévu. Troisièmement, ce groupe devra encourager des organismes indépendants à faire des études, des évaluations et à accumuler des données dont il tiendra compte dans ses recommandations. Quatrièmement, ses membres devront représenter toutes les parties concernées: pouvoirs publics, associations d'employés de maison, employeurs, etc.

La FACPQ recommande également au Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration de préparer une étude sur la compatibilité du PEME avec la Charte canadienne des droits de la personne, la déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies ainsi que d'autres ententes, pactes et protocoles internationaux concernant les droits de la personne.

La FACPQ va maintenant aborder certaines questions qui ont trait au PEME dans le contexte actuel. Parlons d'abord de l'obligation de posséder l'équivalent d'une douzième année. On dirait que la nouvelle politique d'immigration s'inspire des préjugés qui ont été exprimés par des employeurs et des services de placement. Au cours des audiences du 26 février 1992, un témoin a fait au sujet du PEME de nombreuses réflexions basées sur des préjugés

[Text]

extremely presumptive. Her views, although purportedly representing both employers and employees, were primarily those of employers, employment agencies, and other business concerns. This group's credibility again came into focus when its representative could give only a vague response as to the question of its constituency or membership. However, despite these grave inadequacies as to the representation and orientation, the views of this group appear to be the basic elements incorporated into the new FDM Program.

Both Immigration Canada and the employers group concur with both the requirement of grade 12 education for domestic workers and with the rationale for such requirement, this being entirely based on the statistical trends and the belief that grade 12 education will be the only solution for domestic workers' employment problems once they leave the domestic work environment for the real work force.

In addition, both the representative from Immigration and the employers' representative agree, erroneously, that the FDM Program is merely a labour market policy for qualified caregivers and that the only justification for this program is the demand by employers for live-in caregivers. What each of them has failed to realize is that the FDM Program was not merely a response to the labour market but was an attempt by the government to temper its failure to provide adequate quality and affordable child care for Canadians. It was also an attempt to solve long-term care for elderly and the disabled.

The real issue and solution, in our view, is not a minimum educational cut-off; rather, it is the creation of good working conditions and opportunities once these workers enter into Canada. We believe that regardless of educational achievement, workers who are sequestered in a Canadian household as live-in domestics for two years and who do not have the opportunity to advance themselves through education, language skills, training, and cultural integration will experience incredible difficulties in attempting to enter the work force. If these opportunities and conditions, which are supposed to presently exist, can be made viable and accessible to domestic workers, this will surmount most of the hurdles regarding entrance into the general labour market.

The representative from Immigration Canada stressed the point that domestic workers who leave domestic employment fare very poorly in the general labour market. This statement includes Filipino domestic workers, of whom 70% possess a grade 12 education. As such, this contradicts the notion that the grade 12 education is in any way indicative of how successful a worker will be in the general labour market. Again, it becomes increasingly clear that the working

[Translation]

culturels et ne reposant sur aucun fondement solide. Ce témoignage qui était censé refléter à la fois l'opinion des employeurs et des employés véhiculait principalement les idées des employeurs, des agences de placement et d'autres sortes d'entreprises. On s'est posé à nouveau des questions sur la crédibilité de cette association quand sa représentante s'est contentée de donner une réponse très vague lorsqu'on lui a demandé quel était le nombre d'adhérents. Malgré tous les doutes que l'on peut avoir au sujet de la représentativité et de l'orientation de cette association, on dirait que les éléments de base du nouveau PEME s'inspirent de ses idées.

Immigration Canada et l'Association d'employeurs sont tous les deux d'avis qu'il faut exiger que les employés de maison aient l'équivalent d'une douzième année d'étude et ils invoquent tous les deux les mêmes arguments qui sont uniquement basés sur les courbes statistiques et sur la conviction que c'est la seule solution aux problèmes auxquels les employés de maison doivent faire face lorsqu'ils quittent leur milieu pour se lancer sur le véritable marché du travail.

Par ailleurs, la représentante d'Immigration Canada comme la représentante des employeurs considèrent à tort le PEME comme une politique d'emploi s'adressant uniquement aux dispensateurs de soins qualifiés et pense que seule la pénurie d'employés de maison nourris et logés justifie ce programme. Aucune des deux ne s'est rendue compte qu'il n'est pas uniquement destiné à répondre à une certaine demande sur le marché du travail mais que le gouvernement s'efforce par ce moyen d'atténuer les effets de sa carence dans le domaine de la garde des enfants, puisqu'il n'est pas parvenu à offrir aux Canadiens des services de qualité à un prix abordable. Ce programme vise également à essayer de résoudre le problème des soins soutenus dont ont besoin les personnes âgées et les personnes handicapées.

À notre avis, ce n'est pas en exigeant un niveau d'instruction minimum que l'on arrivera à résoudre ces problèmes; il faut au contraire s'efforcer de donner à ces travailleurs des conditions de travail favorables et de leur offrir des possibilités à partir du moment où ils sont au Canada. Peu importe leur degré d'instruction, les domestiques nourris et logés qui sont séquestrés pendant deux ans dans une maison canadienne et qui n'ont pas l'occasion de se perfectionner en suivant des cours, en améliorant leurs connaissances linguistiques, en recevant une certaine formation et en s'intégrant sur le plan culturel se heurteront d'après nous à des difficultés énormes lorsqu'ils voudront se lancer sur le marché du travail. Si toutes ces possibilités, qui sont d'ailleurs censées exister, pouvaient être mises réellement à la portée des employés de maison, la plupart des obstacles que rencontrent ceux qui veulent s'intégrer au marché du travail seront éliminés d'office.

La représentante d'Immigration Canada a d'ailleurs bel et bien confirmé que les chances de réussite sont extrêmement minces pour les employés de maison désireux de se lancer sur le marché du travail. Cela s'applique donc également aux Philippins, même si 70 p. cent d'entre eux possèdent un niveau de scolarité équivalent à la douzième année, ce qui prouve que ce n'est pas du tout un gage de réussite, contrairement à ce que l'on semble croire. Il

[Texte]

conditions and opportunity for advancement are more applicable factors in guaranteeing success in the general labour market than an additional two years of schooling. The prior requirement was a grade 10 education.

• 1150

Consequently, the FFCAQ recommends that as a positive alternative to the grade 12 requirement, the pre-December 1991 minimum educational requirement, grade 10, be maintained and the mechanism for educational advancement, language skills training and cultural integration be made more viable and accessible to domestic workers.

Another requirement that was imposed through the new FDM Program is that of a six-month formal training. The representative from Immigration Canada seems convinced that such six-month caregiving or care-related training courses existed and were in fact common in most countries. The representative also suggested that supervised full-time in-home care would also qualify as training.

The truth of the matter, however, differs markedly from the beliefs of the representative from Immigration. In reality, few nations have formal six-month training programs in caregiving or care-related training. In view of the fact that such recognized training only exists in the United States and Great Britain, and that such training is virtually non-existent here in Canada—only one institution in Quebec—it underlines the cultural Eurocentric bias built into this requirement.

Such training does exist in a number of nations, but these programs are not recognized due to the course curriculum or the duration not being of sufficient length. As such, this type of required training is extremely difficult to obtain, and as a requirement for entry into Canada as a domestic worker, it becomes an almost impregnable barrier. Thus, although this requirement would be applied universally, its effect would be to deny domestic workers from developing countries the opportunity to benefit from this program.

It is entirely unclear as to the rationale behind the six-month formal training requirement. Does Immigration Canada believe that upon entering the general labour market, workers with such training will be more desirable as employees? Does Immigration Canada believe that by imposing such a requirement, it will deter women from developing countries from entering Canada through programs such as the FDM? Does Immigration Canada believe that six months of formal training outweighs years of practical caregiving experience?

Once again we would like to emphasize and stress that experience in caregiving and motherhood are far more reliable factors in ensuring quality domestic work. A six-month formal training program requirement is arbitrary at best, and culturally biased and Eurocentric at worst.

[Traduction]

apparaît de plus en plus clairement que les conditions de travail et les possibilités de perfectionnement sont des atouts bien meilleurs sur le marché du travail que ces deux années supplémentaires de scolarité, puisque auparavant il suffisait de posséder l'équivalent d'une dixième année.

Par conséquent, la FACPC recommande de revenir au niveau de scolarité minimum qui était requis avant le mois de décembre 1991, c'est-à-dire l'équivalent d'une dixième année, au lieu d'exiger l'équivalent d'une douzième année; elle recommande par ailleurs de faire en sorte que les possibilités de perfectionnement, d'apprentissage des langues et d'intégration culturelle soient meilleures et qu'elles soient plus accessibles.

Il y a également une autre obligation supplémentaire qui a été imposée dans le cadre du nouveau PEME, c'est le stage de formation de six mois. La représentante d'Immigration Canada semble être convaincue qu'il y a moyen de suivre des cours de six mois sur la fourniture de soins ou autres cours analogues dans la plupart des pays. Elle a dit également qu'une expérience pratique à plein temps comme employé nourri et logé serait également considérée comme de la formation.

La réalité est toutefois très différente. Les pays qui offrent des cours de formation de six mois dans ce domaine sont plutôt rares. Étant donné qu'il n'existe des cours de ce genre qu'aux États-Unis et en Grande-Bretagne et qu'ils sont pratiquement inexistantes au Canada—ils sont offerts dans un seul établissement du Québec—, cette obligation favorise automatiquement les candidats issus de milieux culturels européens.

Il existe des cours de ce genre dans plusieurs pays, mais ils ne sont pas reconnus officiellement ou ils ne durent pas assez longtemps. Par conséquent, il est extrêmement difficile de répondre à ce critère qui est un obstacle pratiquement insurmontable quand on l'applique au niveau de l'immigration. Il en résulte que si ce critère devait s'appliquer à tous, il empêcherait en réalité les ressortissants des pays en développement de profiter de ce programme.

On ne sait pas du tout pourquoi Immigration Canada a décidé d'exiger que les candidats aient suivi un stage de formation de six mois. Est-ce parce que le ministère a l'impression que ces employés auront plus de chance de se faire engager lorsqu'ils se lanceront sur le marché du travail? Est-ce parce qu'il croit arriver ainsi à empêcher des femmes en provenance de pays en développement de profiter de programmes comme le PEME pour venir au Canada? Est-ce parce qu'il croit qu'un stage officiel de six mois vaut mieux que des années d'expérience pratique?

Nous insistons encore une fois sur le fait que l'expérience pratique et le fait d'être mère sont une bien meilleure garantie de qualité du service que l'obligation d'avoir suivi un stage de formation de six mois est une obligation arbitraire qui peut aller jusqu'à créer une certaine discrimination d'origine culturelle et jusqu'à être eurocentrique.

[Text]

Consequently, the FFCAQ recommends that the six-month formal training requirement be rescinded in favour of a more comprehensive basis of evaluation of a domestic worker's caregiving skills. Criteria and factors to be considered may include motherhood, formal caregiving, training of any length of time, verifiable or supervised caregiving experience and home-making courses.

Number three is the live-in requirement. The representative from Immigration Canada stated that there is a shortage in Canada of live-in caregivers and that there is no reason to recruit outside workers for a program that does not require live-in.

The FFCAQ does not question of the validity of this statement that there is a shortage of live-in caregivers in Canada. However, during the years in which this program has functioned, and due to the present economic situation, it is clear that there exists additional justification for the FDM Program.

Many Canadians require the services of domestic workers for child care, care of the elderly and care of the disabled. However, live-out domestic workers are also in demand. There is a demand by many employers, an increasing number of whom are elderly, who require the services of domestic caregivers. Some potential employers, however, do not have suitable quarters for live-in caregivers, such as those potential employers who live in condominiums or apartments. By requiring that domestic workers live-in, these potential employers are disqualified from participating in programs such as the FDM which were specifically formulated for such demand.

Having the option to hire a live-in or live-out domestic caregiver allows employers more flexibility in that living arrangements may or may not be their responsibility. This will also result in more available and more affordable private care for Canadians who desire such workers but who cannot afford to hire full-time, live-in domestic workers. This will also allow those who require a live-in caregiver the assurance that the live-in caregiver they employ is a live-in by choice, not by requirement.

The live-in requirement is in many ways detrimental to the employer-employee relationship. This requirement creates unequal bargaining position in terms of the contractual relationship between the parties. Increased friction also results, because as a live-in domestic, there is no separation between work and leisure time. This requirement also lends itself to exploitation, sexual harassment and other forms of abuse of the worker. Thus, the employee is often at the mercy of the whims of the employer, made to perform overtime for no compensation and subject to the other abuses.

[Translation]

La FACPO recommande donc que l'on renonce à exiger un stage de formation de six mois et que l'on se base sur des critères précis pour voir si un employé de maison possède les qualités requises pour garder des enfants ou d'autres personnes. On pourrait notamment considérer le fait d'être mère, le fait d'avoir reçu une certaine formation, peu importe la durée du stage, ou le fait d'avoir acquis de l'expérience dans ce domaine qui soit vérifiable ou vérifié et d'avoir suivi des cours ménagers comme des atouts.

La troisième obligation est celle de loger sur place. Le représentant d'Immigration Canada a dit qu'il y a une pénurie de « gardiens logés » au Canada et qu'il n'y a aucune raison de recruter des personnes à l'extérieur sans exiger que celles-ci soient nourries et logées.

La FACPO ne conteste pas l'existence d'une telle pénurie. Par contre, il est clair qu'il existe d'autres besoins, comme on a pu le constater depuis que le PEME existe, qui découle notamment de la situation économique actuelle.

Bien des Canadiens ont besoin des services d'employés de maison pour garder des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées. Il existe toutefois une certaine demande pour les employés de maison non résidents. Le nombre de personnes âgées qui ont besoin de soins à domicile est en effet de plus en plus élevé. Certaines personnes n'ont pas toujours nécessairement la place nécessaire pour les loger; c'est notamment le cas des personnes qui vivent en appartement. En exigeant que les employés de maison soient nourris et logés, on empêche automatiquement ces employeurs éventuels de participer à des programmes comme le PEME qui sont pourtant conçus pour répondre à ce genre de demandes.

En laissant le choix de décider de loger ou non un employé de maison, on laisse une plus grande latitude aux employeurs, du fait qu'ils ne sont pas obligés de prévoir le logement. Par ailleurs, les Canadiens qui désirent engager un employé de maison mais qui n'ont pas les moyens d'engager une personne à plein temps et de la loger auront ainsi moins de difficulté à obtenir des soins à domicile, à un prix plus abordable. De surcroît, ceux qui ont besoin d'un employé de maison nourri et logé auront la garantie que celui-ci accepte de loger sur place de son plein gré et non par obligation.

L'obligation de loger sur place est la source de bien des problèmes au niveau des relations entre les employeurs et les employés. Elle fausse les relations contractuelles, puisque les deux parties n'ont pas une force de négociation égale. Elle multiplie également les causes de friction puisqu'il n'y a pas de distinction entre le travail et les loisirs pour l'employé logé sur place. Cette obligation peut d'ailleurs favoriser l'exploitation, le harcèlement sexuel et autres abus dont l'employé peut être victime. Il est par conséquent souvent à la merci des caprices de l'employeur qui peut l'obliger à faire gratuitement du temps supplémentaire et commettre d'autres abus.

[Texte]

[Traduction]

• 1155

Live-in workers are also often isolated from the type of community infrastructure that may aid in their integration to Canada, and are just isolated from any human contact other than their employers. Consequently, the FFCAQ recommends that the live-in requirement be made an option which would be agreed upon prior to the domestic worker's entry into Canada under the FDM Program.

(1) Employers and employees can contractually agree as to whether or not the employee will be a live-in or live-out.

(2) This option more readily meets the demands of the Canadian market, many of whom are elderly or aging, by offering two types of domestic work living situations.

(3) this type of arrangement reflects Canada's commitment to fairness and equality, through the elimination of a situation which fostered a plethora of criminal and human rights violations.

We have additional issues and recommendations. The FFCAQ also recommends that in view of the fact that the FDM program is a federal program, Employment and Immigration Canada, in conjunction and consultation with its provincial counterpart, improve the contractual agreements, between employers and employees, which it sponsors through the FDM Program. Rights, duties and obligations should be specifically and clearly enumerated, including salary, working hours, overtime pay, living arrangements and other work-related conditions.

The FFCAQ also recommends that Employment and Immigration Canada, in conjunction and consultation with its provincial counterpart, establish a systematic mechanism to enforce contractual provisions and to review/evaluate employers. Enforcement of contracts, sanctions for breaches of contract and protection against reprisals, for employer and employee, should be clearly enumerated and be made enforceable.

In conclusion, on behalf of the FFCAQ, we would like to express our sincere gratitude to the committee for convening this hearing. We believe the review of the FDM Program is necessary and of vital importance not only to Filipinos but also to every domestic worker in Canada, especially those who wish to come to Canada under this program. We invite the committee to study each issue and recommendation we have formulated. Once again, we thank the committee for allowing us this opportunity to express our concerns.

Le président: Merci beaucoup, madame Grace Yip.

À la dernière réunion, nous avons discuté du temps alloué pour les questions et les réponses. Monsieur Allmand, c'est à vous.

Mr. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): I want to welcome to the committee the witnesses who are from Montreal. When the minister announced his program in the press release issued when he announced the changes on

Les employés nourris et logés sont souvent isolés: ils ont difficilement des contacts avec les services communautaires qui sont susceptibles de les aider à s'intégrer et ils n'ont pas souvent des contacts avec des personnes autres que leurs employeurs. Par conséquent, la FACPO recommande que le fait d'être nourri et logé devrait être une possibilité et que cela devra être bien entendu avant que la personne ne vienne au Canada dans le cadre du PEME.

(1) Les employeurs et les employés peuvent spécifier dans le contrat si ces derniers seront logés ou non.

(2) En laissant le choix entre ces deux options, on augmente les chances de répondre à la demande du marché canadien représenté en grande partie par des personnes âgées ou d'un certain âge.

(3) Cet accommodement montre que le Canada tient vraiment à promouvoir l'équité et l'égalité, car il élimine les nombreux risques d'infraction au Code criminel et d'atteinte aux droits de la personne.

Nous avons par ailleurs d'autres recommandations à faire. La FACPO recommande à Emploi et Immigration Canada d'essayer, avec le concours de son homologue provincial, d'améliorer les ententes contractuelles entre les employeurs et les employés qu'ils parrainent dans le cadre du PEME, du fait même qu'il s'agit d'un programme fédéral. Les droits, les devoirs et les obligations des contractants comme le salaire, les heures de travail, les conditions de logement et les autres conditions liées au travail, doivent être énoncés de façon claire et précise.

La FACPO recommande également à Emploi et Immigration Canada d'instaurer, avec le concours de son homologue provincial, un système d'application des clauses contractuelles et d'évaluation des employeurs. Il faut préciser clairement que les contrats devront être respectés et énoncer les sanctions prévues en cas de rupture de contrat, ainsi que les mesures de protection qui existent contre les récidives, tant pour les employeurs que pour les employés.

Pour terminer, au nom de la FACPO, nous tenons à remercier sincèrement le comité de nous avoir donné l'occasion de venir témoigner. Il est à notre avis nécessaire de revoir le PEME; c'est essentiel non seulement pour les Philippins mais également pour tous les autres employés de maison du Canada, surtout pour ceux qui comptent s'en prévaloir pour venir au Canada. Nous prions le comité d'examiner tous les problèmes que vous avez soulevés et toutes les recommandations que nous avons faites. Merci encore de nous avoir donné l'occasion de nous exprimer.

The Chairman: Thank you, Ms. Grace Yip.

We talked about the time allocated for questions and answers at the last meeting. You go ahead, Mr. Allmand.

M. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Je souhaite la bienvenue aux témoins, qui viennent de Montréal. Dans le communiqué de presse du 30 janvier, dans lequel il a annoncé les changements, le ministre a dit que l'on avait

[Text]

January 30, he said that these measures respond to the concerns raised by various groups and individuals during the review of the program. When Ms Chapman appeared before the committee on behalf of the government, she said something of a similar nature, that these changes of January 30 were in response to complaints and recommendations.

I want to ask you whether your association, the Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec, had made complaints to the government of a nature that would have led to these types of changes in the program. If you did not make complaints, were you, in fact, consulted during the review? If you were consulted during the review, what were your recommendations? Did you recommend the 12 years? Did you recommend the six months?

So I want to know whether you had made complaints and also whether you were consulted in the review.

Ms Yip: Ms Chapman expressed to us that there were reviews and recommendations put forth by some other organization. In fact, we, the Federation of Filipino Canadian Associations, were never consulted.

Mr. Allmand: So you were never consulted.

Ms Yip: No, we were not, in any manner or any way.

Mr. Allmand: Had you ever sent in any complaints or recommendations on your own without being consulted?

Ms Yip: Not directly. We made a complaint to Ms Chapman. But for sure my colleague here, Ms May Drilon, who is the president of the United Filipino Homemakers Club of Quebec in Montreal, has been making many complaints regarding abuses of domestic workers, but only to our local immigration office, not to Ms Chapman herself. We were never consulted in any way or manner when they reviewed this policy or when they tried to change the policy.

• 1200

Mr. Allmand: In your brief you recommend that a task force be created to comprehensively deal with these issues and concerns. This committee has been mandated to review the policy. Do I understand that you want something in addition to the review being done by this committee?

Mr. Fo Niemi (Adviser, Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec Inc.): The idea of a task force to seek more comprehensive solutions to many of the complex problems we have identified, both at the immigration level and at the employment level, would also have the opportunity of soliciting public input in a more extensive fashion than the actual committee has, because I don't think your committee has put ads in the newspapers for independent or anonymous input from domestic workers who may want to say things but who are afraid to relate their experiences. Also, the advantage for a task force is greater independence and impartiality. Usually in an independent task force you can have representatives from those directly concerned.

[Translation]

tenu compte des problèmes qui avaient été abordés par divers organismes et particuliers au cours des discussions sur le programme. Lorsque M^{me} Chapman est venue témoigner devant le comité au nom du gouvernement, elle a dit à peu près la même chose, c'est-à-dire que les changements annoncés le 30 janvier avaient été apportés à la suite des plaintes et des recommandations qui ont été faites au gouvernement.

Je voudrais savoir si votre organisme, la Fédération des Associations Canado-Philippines du Québec a présenté au gouvernement des plaintes susceptibles de l'avoir incité à apporter des changements de ce genre au programme. Sinon, pouvez-vous nous dire si vous avez été consultés et si, dans ce cas-là, vous avez fait vos recommandations? Avez-vous recommandé l'obligation de posséder l'équivalent d'une douzième année? Avez-vous recommandé le stage de six mois?

Je voudrais donc savoir si vous vous êtes plaints et si vous avez été consultés.

Mme Yip: M^{me} Chapman nous a dit que ces changements étaient basés sur les témoignages et sur les recommandations d'autres organisations. La Fédération des Associations Canado-Philippines du Québec n'a en fait jamais été consultée.

M. Allmand: Ainsi vous n'avez jamais été consultés.

Mme Yip: Non, de quelque manière ou quelque forme que ce soit.

M. Allmand: Avez-vous pris l'initiative d'écrire pour exprimer certaines doléances ou faire des recommandations?

Mme Yip: Pas directement. Nous nous sommes plaints auprès de M^{me} Chapman. Par contre, ma collègue ici présente, M^{me} May Drilon, qui est présidente du Club des aides familiales philippines unies du Québec, a fait beaucoup de plaintes au sujet d'abus commis contre des employés de maisons, mais uniquement à notre bureau local d'immigration et pas directement à M^{me} Chapman. Nous n'avons absolument jamais été consultés quand le ministère a revu cette politique ou quand il a essayé de la modifier.

M. Allmand: Dans votre mémoire, vous recommandez de créer un groupe d'étude chargé d'essayer de régler ces problèmes. Le présent comité a pour mandat d'examiner la politique en question. Dois-je en conclure par conséquent que vous voulez quelque chose en plus de cela?

M. Fo Niemi (conseiller, Fédération des associations canado-philippines du Québec Inc.): Nous estimons que si l'on charge un groupe d'étude d'essayer de trouver des solutions plus générales aux nombreux problèmes compliqués que nous avons identifiés, tant au niveau de l'immigration qu'à celui de l'emploi, aurait l'occasion de faire participer davantage le public que le présent comité; nous ne croyons pas en effet que votre comité mette des annonces dans les journaux pour solliciter le témoignage d'employés de maisons indépendants ou anonymes qui ont peut-être des choses à dire, mais qui ont peur de parler de leur expérience. Un groupe d'étude présente également l'avantage d'être plus indépendant et plus impartial. Au sein d'un groupe d'étude indépendant, on trouve également parfois des représentants des personnes ou groupes directement concernés.

[Texte]

One of the issues we are very concerned about is the employment conditions that are stipulated in the contracts between employers and Immigration Canada and how those conditions are going to be monitored and how the contract is to be reviewed. This is why we believe a task force, with its independence, can do much more credible work, since the committee in the actual case does have some limits as to its ability to hold public hearings or examine some issues in depth.

Mr. Allmand: I am not opposed to a task force. But I should clarify that the committee, if it wished, could also publish notices requesting information. We could also have extended hearings. I guess one major difference between a task force and a parliamentary committee is the parliamentary committee does its work in public, as we are doing today. The press is allowed to come, the public is allowed to come. Very often task forces work in private, behind closed doors, although they hear the evidence.

I just wanted to clarify. I have no view one way or the other, but I wanted to make sure I knew what you wanted.

Mr. Niemi: I think the idea is to look at the issues in a comprehensive and detailed fashion. We are afraid with this rushed schedule you have that you may skirt over the issue.

As for the other issue you raised earlier, which is of direct interest to us, of consultation with many groups, including with employers, many of the statements made by representatives in Immigration Canada as to the result of those consultations would be more credible if you could see the list of who were consulted, as you can consult some groups and come up with general statements in order to support or validate certain policy positions.

Mr. Allmand: I believe I asked for such a list at the last meeting.

On page 1 of your brief you say that you support and applaud Immigration Canada's reforms regarding the abolition of release letters to change employers and the cessation of evaluation for landed immigrant status. I presume you are applauding only those two measures, not the statement of January 30.

Ms Yip: Yes. We are applauding only the abolition of the release letters to change employers and the cessation of evaluation—only those two and none other.

Mr. Allmand: On page 4 you deal with the business of the living out. There is a difference of opinion. The government says there is no demand in Canada for live-out domestic workers from abroad; in other words, the demand for live-out workers can be adequately found from within Canada. You are saying that is not so, that the demand for live-out workers is there and it is not being properly dealt with, not only for children but also for elderly people. It

[Traduction]

Il y a la question des conditions d'emploi énoncées dans les contrats passés entre les employeurs et Immigration Canada qui nous préoccupent énormément; nous nous demandons comment on va pouvoir vérifier si ces conditions et les autres clauses du contrat sont respectées. C'est pourquoi nous estimons qu'un groupe d'étude peut faire un travail bien plus plausible que le comité qui est soumis à certaines contraintes du côté des audiences publiques ou qui ne peut pas examiner certains problèmes d'une manière aussi approfondie qu'il le voudrait.

M. Allmand: Je ne suis pas contre la création d'un groupe d'étude. Je tiens toutefois à signaler que s'il le désirait, le comité pourrait également faire paraître des annonces pour demander des informations. On pourrait également prolonger les audiences. La principale différence entre un groupe d'étude et un comité parlementaire, c'est que le comité parlementaire tient des séances publiques, comme celle d'aujourd'hui. Les journalistes peuvent y assister et le public aussi. Des groupes d'étude siègent souvent à huis clos, même s'ils recueillent certains témoignages.

Je tiens seulement à le préciser. Je n'ai pas de préférence pour un système ou pour un autre, mais je veux être certain d'avoir bien compris ce que vous voulez.

M. Niemi: Nous voulons que l'on examine tous les problèmes de manière approfondie. Nous craignons en fait que le problème ne soit pas examiné sous tous ses angles par le comité, du fait qu'il ne dispose pas de beaucoup de temps.

Pour répondre à votre question précédente qui nous concerne directement, c'est-à-dire celle qui porte sur les consultations auprès de nombreux groupes, y compris des associations d'employeurs, je vous répondrai que les déclarations qui ont été faites par les représentants d'Immigration Canada seraient beaucoup plus faciles à croire si l'on avait la liste des personnes qui ont été consultées; en effet, il est toujours facile de dire que l'on a consulté certaines organisations et que celles-ci ont approuvé certaines décisions en omettant de fournir des précisions.

M. Allmand: Je crois avoir demandé cette liste à la dernière réunion.

À la page 1 de votre mémoire, vous dites que vous êtes très heureux de la décision d'Immigration Canada de supprimer l'obligation de fournir une lettre d'autorisation pour pouvoir changer d'employeur et d'abandonner l'évaluation pour le statut d'immigrant reçu. Je présume que ce sont les deux seules mesures que vous approuvez, et que vous n'approuvez pas la déclaration du 30 janvier.

Mme Yip: Effectivement. Nous nous réjouissons uniquement de la décision de supprimer les lettres d'autorisation pour changer d'employeur et d'abandonner les évaluations. Ce sont les deux seules initiatives qui nous plaisent.

M. Allmand: À la page 4, vous parlez des employés de maisons «non logés». À cet égard, les avis sont différents. Le gouvernement affirme qu'il n'y a pas de demandes au Canada pour des employés de maisons étrangers qui ne sont pas logés; autrement dit, on trouve suffisamment de personnes au Canada pour offrir les services nécessaires. Vous prétendez par contre que ce n'est pas le cas, qu'il existe une demande pour les employés «non logés», non seulement en ce qui

[Text]

would help us in confronting the government official who says that there's no demand if you could tell us on what you base your statement that there is a demand for live-out workers that is not being responded to by the general marketplace in Canada.

• 1205

Ms May Drilon (President, United Filipino Homemakers Club of Quebec, Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec Inc.): We would like to say exactly what's going on in Quebec. There are a lot of complaints from lots of my members who come to live in because there are lots of abuses being done by employers. One example is the overtime work of these domestic nannies. There are no time limits given to them by employers. They're told they can go out at night—but in the middle of the night. They come in late at night and have to start working by 6.30 a.m. or 7 a.m.

The contract says that you're only allowed to work 53 hours. It's more than enough for them in a week to be able to do all those household chores. These are things done by the nanny in the household for the employers. It's too much for them. It's a burden for them to do this hard work. They become vulnerable for abuses by employers.

Mr. Allmand: Yes. I think there's a misunderstanding of the question. I agree with you that there is abuse of live-in workers. The government official agrees with you about this but they're saying that there's no requirement to open the doors to immigrant live-out workers because there are enough live-out workers to be found in Canada. In other words, we need to go outside of Canada to get live-in workers even though there may be some abuse and we should correct that. But they say there's no demand for immigrants to do live-out work because they can find enough live-out domestic workers in the Canadian labour market.

I see in your brief you say that you don't agree with that. You say live-out domestic workers are also in demand. In other words, there's a shortage of supply. Consequently, we should also have immigrant live-out workers as well as Canadian live-out workers. I want to know on what you base that statement, because it's in contradiction with the government.

Ms Yip: There are both. We accept that there is a demand for live-in and live-out workers. There is a lot of demand for live-out workers. We have many elderly people who live in condominiums and apartments who cannot afford a live-in. Even if we try to give them a live-in person they cannot afford it because they have only one room. All they need is somebody to take care of them in the daytime, but not to live with them.

[Translation]

concerne les enfants, mais aussi les personnes âgées, et que les services disponibles sont insuffisants. Nous serions davantage en mesure de faire valoir votre point de vue auprès des représentants du gouvernement qui prétendent qu'il n'y a pas de demandes pour ce genre d'employés, si vous pouviez nous dire sur quelles données vous vous basez pour affirmer le contraire.

Mme May Drilon (présidente du Club des aides familiales philippines unies, Fédération des associations canado-philippines du Québec Inc.): Nous allons vous expliquer exactement ce qui se passe au Québec. Bien des membres de notre organisation se plaignent des abus commis par les employeurs. Il y a notamment des abus au niveau des heures supplémentaires. En effet, le nombre d'heures de travail n'est pas limité. Les bonnes d'enfants sont théoriquement libres le soir, mais si elles veulent sortir, elles doivent le faire au milieu de la nuit, et il ne faut pas oublier qu'elles doivent commencer à travailler à 6h30 ou à 7 heures du matin.

D'après le contrat, on ne peut pas travailler plus de 53 heures par semaine. C'est largement suffisant pour faire toutes les corvées ménagères. Les bonnes d'enfants doivent faire toutes sortes de choses pour leurs employeurs. On leur demande trop. C'est trop dur. Elles sont à la merci de leurs employeurs.

M. Allmand: Je crois que vous n'avez pas très bien compris ma question. Les employés de maison qui sont nourris et logés sont victimes d'abus, je le reconnais. Les représentants du gouvernement sont d'accord avec vous, mais ils trouvent qu'il n'est pas nécessaire de laisser immigrer des employés de maison non logés, parce qu'il y en a déjà assez au Canada. Autrement dit, ce dont nous avons besoin, c'est d'employés de maison qui sont nourris et logés, il est vrai que certains sont victimes d'abus, et il nous faudra d'ailleurs remédier à ce problème.

D'après ce que vous dites dans votre mémoire, vous n'êtes pas d'accord avec les fonctionnaires. Vous prétendez qu'il existe également une demande pour des employés de maison non logés. Vous parlez donc de pénurie. D'après vous, il faudrait par conséquent accepter les immigrants non logés comme les immigrants nourris et logés. Je voudrais savoir ce qui vous permet de faire une telle affirmation, parce que vous dites le contraire du gouvernement.

Mme Yip: Il existe une demande pour les deux. Il existe une forte demande pour les employés de maison non logés. Il y a bien des personnes âgées qui vivent en appartement et qui n'ont pas les moyens de se payer une servante à temps plein. Et même si on veut les aider, cela ne marchera pas nécessairement, parce qu'elles n'ont peut-être pas assez de place pour les loger. Il leur suffit d'avoir quelqu'un qui peut s'occuper d'elles pendant la journée, sans nécessairement vivre avec elles.

[Texte]

This is not only for the elderly, but for child care. A middle-class person or a lower-middle-class person does not need a live-in. They only have two bedrooms, one for them and one for the children. To have a live-in, they cannot qualify for this FDM Program. We have many requests in our association for live-out domestic workers.

Mr. Wenman (Fraser Valley West): You urge that the educational requirement for a grade 12 equivalent be rescinded immediately and want it to go back to grade 10. All the arguments that exist for grade 12 exist for grade 10.

Why wouldn't you just recommend no educational requirement? Whether it's grade 8, grade 9, grade 10, grade 11, grade 12 or 10 years of university or whatever you want, it's only a subjective decision. That subjective decision has to be made relative to supply and demand. If you take some of the developed countries like India, they have very high standards of education. In fact, they export educated people around the world. Throughout the Third World the education standards are rising very fast, so usually education is not a problem.

If you're going to put one number or no number, it's a subjective decision. What if the decision then relates to supply and demand? If you have 10,000 people applying for 1,000 jobs, then your first criterion is the giving of care. In other words, it's the attitude of the person. Then the second thing is that if you can get that attitude and you could get education and experience with it, well why wouldn't those be the ones you would select?

• 1210

Ms Yip: As we expressed in here, grade 12 is very high for the low-wage salary job, but we can live with grade 10. When they come to Canada, you would want them to speak English. To make sure they have enough education, grade 10 would be okay with us. Many people in our countries have a higher education than grade 10, but we are also concerned about the other Third World countries, like the Barbados. We don't know what the educational requirements are in their countries, so we don't want to put it higher; it doesn't need to call for that.

Mr. Wenman: I'm looking at the Canadian interest, the interest of our country, first of all, for caregiving, which does necessarily indicate education or experience. There is the interest of the individual who wants to come. There are millions who want to come. We have millions of applications every year; we're only going to choose 250,000, and some of those will be domestics. Why wouldn't you, in your Canadian interest, since you have all this capacity as a Canadian or a

[Traduction]

Ce raisonnement n'est pas seulement valable pour les personnes âgées, mais aussi pour la garde des enfants. Les personnes qui font partie du bas de la classe moyenne n'ont pas besoin de gardienne logée. Le logement ne compte peut-être que deux chambres à coucher, une pour les parents et une pour les enfants. Ces personnes-là ne peuvent pas bénéficier du PEME à cause de l'obligation de loger la bonne d'enfants. Nous recevons beaucoup de demandes concernant des employés de maison non logés.

M. Wenman (Fraser Valley-Ouest): Vous recommandez de renoncer immédiatement à exiger l'équivalent d'une 12^e année d'études et de revenir au système précédent, où l'on se contentait d'une 10^e année d'études. Tous les arguments que l'on peut invoquer pour critiquer cette contrainte s'appliquent également quand l'équivalent d'une 10^e année d'études suffit.

Pourquoi ne recommandez-vous pas purement et simplement de ne pas imposer un minimum de scolarité? C'est une question subjective et l'on peut aussi bien demander l'équivalent d'une 8^e, d'une 9^e, d'une 10^e, d'une 11^e ou d'une 12^e année ou même 10 années d'université. Cette décision doit être prise en fonction de l'offre et de la demande. Dans certains pays développés comme l'Inde, le niveau d'instruction est très élevé. L'Inde exporte en fait des personnes très instruites dans le monde entier. Dans tous les pays du Tiers monde, le niveau d'instruction augmente très rapidement et par conséquent celui-ci n'est pas un problème.

La décision est donc purement subjective. Et si l'on relie la décision à l'offre et à la demande? Quand il y a 10,000 postulats pour 1,000 emplois, le critère principal devient l'aptitude à donner le service. Autrement dit, c'est l'attitude de la personne qui compte. Tant mieux si en plus d'une bonne attitude, la personne concernée a de l'instruction et de l'expérience.

Mme Yip: L'équivalent d'une douzième année est une exigence excessive pour un emploi mal rémunéré. Nous acceptons toutefois que l'on exige l'équivalent d'une dixième année. On veut que ces immigrants sachent au moins parler l'anglais. L'équivalent d'une dixième année nous offre la garantie qu'ils ont un niveau d'instruction suffisant; c'est pourquoi nous acceptons ce critère. Bien des habitants ont un niveau d'instruction plus élevé, mais nous songeons également à ceux des autres pays du Tiers monde, comme la Barbade, par exemple. Nous ne savons pas quel niveau de scolarité est exigé dans ces pays-là et par conséquent, nous ne voulons pas que la norme soit trop élevée; ce n'est pas indispensable.

M. Wenman: Je songe avant tout aux intérêts du Canada, c'est-à-dire aux besoins de services de garde et ces intérêts sont nécessairement liés à une certaine formation ou à une certaine expérience. C'est également dans l'intérêt de la personne qui veut venir au Canada. Il y en a des millions qui veulent venir. Nous recevons chaque année des millions de demandes et nous n'acceptons que 250,000 immigrants, dont certains employés de maison. Puisque vous possédez

[Text]

future Canadian, want to select the highest quality available to give care with the best level of experience? Why would you, as a Canadian, not want to do that?

Mr. Niemi: If you look at developing a very competitive Canadian labour force, you have to look at the specific educational requirements for the particular jobs, tasks, and functions to be performed. I think this is where you really have to ensure that the requirement is really compatible with the kinds of jobs and functions to be performed. Secondly, you don't want to require educational requirements that are really very arbitrary and not flexible enough and that do not take into account the particular educational system of the country of origin.

We do know that in many ethnic and immigrant communities in Canada the problem of non-recognition of the educational and work experience in the country of origin is a very serious problem, which leads to under-utilization of the skills we have. When you ask for specific and somewhat arbitrary educational requirements, grade 12 in this case, you may have established at the same time a very arbitrary system that in the end is really not compatible with the long-term competitiveness of the Canadian labour force. You have to take into account that somebody, even with grade 12, who comes here and works here for two years as a live-in, and who is in those two years removed from the labour market and particularly from the Canadian context of work, will have tremendous problems in re-entering the Canadian labour market. This is one reason why we recommend, among other things, the option to allow the person to live out in order to go out and acquire additional skills within the Canadian context, particularly language skills.

Mr. Wenman: Grade 10 is arbitrary. Why aren't you advocating no requirements, because that's the only way to be totally non-discriminatory, and just say: if the employer and employee want it? I think you're inconsistent.

Ms Drilon: As a domestic, I prefer more experience over a grade 12 education. For me, two or three years' experience is more than enough to be able to be a caregiver in the Canadian society.

Mr. Wenman: So you would say no educational requirements?

Ms Drilon: No educational requirements.

Mr. Wenman: What about no experience requirement?

Ms Drilon: Experience is the best for me. When you are in the Philippines, you work as a caregiver or as a nanny and you go to Hong Kong, Singapore, or to European countries. Then you have more experience before going to Canada. There are requirements that before you come to Canada you must have at least two or three more years' experience to fulfil those requirements.

Mr. Wenman: So you would say to increase the experience requirement from six months. Are you advocating increasing that and doing away with the educational requirement?

[Translation]

toutes ces aptitudes en tant que Canadiens ou de futurs Canadiens, pourquoi ne pas choisir les personnes les plus qualifiées et les plus expérimentées? Pourquoi les Canadiens n'auraient-ils pas cette exigence?

M. Niemi: Si vous voulez une population active très concurrentielle il faut que le niveau de scolarité exigé corresponde aux tâches et aux fonctions à remplir. Il faut veiller soigneusement à ce que ce soit le cas. Par ailleurs, il n'est pas bon d'exiger un niveau de scolarité tout à fait arbitraire, d'imposer un critère qui ne permet aucune latitude et qui ne tient pas compte du système d'enseignement du pays d'origine.

Nous savons très bien que le fait que les études et l'expérience acquises antérieurement dans le pays d'origine ne sont pas reconnues au Canada pose de très graves problèmes à bien des immigrants représentant d'autres ethnies. Quand on impose une norme précise et quelque peu arbitraire, l'obligation d'avoir l'équivalent d'une douzième année dans le cas qui nous occupe, on risque d'instaurer un système très arbitraire qui ne reconnaîtra pas en fin de compte la compétitivité de la main-d'oeuvre canadienne. Il ne faut pas oublier qu'un employé de maison qui a terminé sa douzième année d'études et qui perd son emploi au bout de deux ans aura d'énormes difficultés à arriver à trouver un autre emploi au Canada, surtout dans le contexte actuel. C'est pourquoi nous avons recommandé entre autres choses de laisser aux gens la possibilité de ne pas loger sur place et d'acquérir des connaissances supplémentaires au Canada, surtout des connaissances linguistiques.

M. Wenman: La dixième année est un critère arbitraire également. Pourquoi ne recommandez-vous pas de supprimer purement et simplement tous les critères, parce que c'est la seule façon d'être tout à fait juste? Pourquoi ne dites-vous pas qu'il suffit que l'employeur et l'employé le désirent? Je trouve que vous manquez de logique.

Mme Drilon: En tant qu'employée de maison, je préfère avoir plus d'expérience que de posséder d'équivalent d'une douzième année d'études. Je trouve personnellement que deux ou trois années d'expérience sont plus que suffisantes pour pouvoir offrir des services de garde au Canada.

M. Wenman: Par conséquent, vous préconisez de supprimer complètement tout critère rattaché au niveau de scolarité?

Mme Drilon: Oui.

M. Wenman: Et si on n'exigeait aucune expérience?

Mme Drilon: L'expérience est ce qui compte le plus pour moi. Quand on a déjà travaillé comme bonne d'enfants au Philippines et qu'on a travaillé en plus à Hong Kong, à Singapour ou en Europe, on a déjà accumulé une certaine expérience avant de venir au Canada. Il faut avoir deux ou trois ans d'expérience avant de pouvoir venir faire le travail qu'on nous demande de faire au Canada.

M. Wenman: Vous recommandez par conséquent d'exiger davantage que six mois de stage. Est-ce bien cela que vous recommandez, tout en préconisant de supprimer le niveau de scolarité obligatoire?

[Texte]

Ms Drilon: I'm not saying to increase it. Two or three is more than enough experience.

Mr. Wenman: But you're only asked for six months.

Ms Drilon: That's six months' training.

Mr. Wenman: You don't agree with any training, just experience.

Ms Drilon: I don't agree with training; experience is the best for us.

Mr. Wenman: You are basically saying that the only requirement should be experience.

Ms Drilon: Experience, sir.

• 1215

Mr. Wenman: That's your interest. Is that the interest of Canada? If Canadians can get experience, education and capacity of caregiving, wouldn't that be better in Canada's interest to bring those caregivers in?

Ms Drilon: Let's not forget that some of these nannies have reached grade 12 or 10 years of education. They can be a caregiver as well as a tutor for these children.

Mr. Niemi: I think it's also important if you are going to ask the Immigration Canada representative again as to why you want a six-month training requirement as a live-in domestic, especially when you know that a six-month training system or school is mostly available only in Europe and in the United States. Why six months? Why not nine months and twelve months? What are the objective criteria?

We are concerned over the long term that we have to be ensured that in enacting any immigration policy, we do not—and there are many ways—directly or indirectly discriminate against people from certain countries. We are concerned that requiring certain criteria that do not really have a direct relationship to the kinds of jobs and tasks to be performed—and those tasks and functions to be performed must be assessed very objectively—then we may risk committing what we call, in employment issues, systemic discrimination. The jurisprudence on systemic discrimination is very clear on that. For example, you may require that a nanny be six months—why not three months, why not nine months?

Mr. Wenman: Shouldn't the criteria relate to supply and demand?

Mr. Niemi: It is certainly supply and demand. One thing we are very concerned about is that we have not seen any impartial, objective, comprehensive evidence of the feedback of employers and why the department comes to this decision. Are these arguments, or are they validated proof of a comprehensive, thorough and objective assessment of the entire program? Those who are involved are primary employers and the employees.

[Traduction]

Mme Drilon: Je ne recommande pas d'exiger davantage d'expérience. Je trouve que deux ou trois années d'expérience suffisent amplement.

M. Wenman: On ne vous demande toutefois que six mois d'expérience.

Mme Drilon: On exige plutôt six mois de stage.

M. Wenman: Vous n'êtes pas d'accord que l'on exige des stages; vous voulez que l'on exige seulement une certaine expérience.

Mme Drilon: Je ne suis pas d'accord que l'on impose l'obligation d'avoir suivi un stage; c'est l'expérience qui compte.

M. Wenman: Vous dites en fait que le nombre d'années d'expérience devrait être le seul critère.

Mme Drilon: Exactement.

M. Wenman: C'est dans votre intérêt, mais est-ce dans l'intérêt du Canada? Si les Canadiens peuvent engager des gens ayant à la fois de l'expérience, une certaine formation et des aptitudes dans ce domaine, n'est-ce pas préférable pour le Canada?

Mme Drilon: Il ne faut pas oublier que certaines des bonnes d'enfants ont l'équivalent d'une 12^e ou d'une 10^e année d'études. En plus de donner de soins aux enfants, elles peuvent leur donner des leçons.

M. Niemi: Je crois qu'il est important de ne pas perdre cela de vue, si vous voulez demander à nouveau à la représentante d'Immigration Canada pourquoi un employé de maison qui est logé a besoin d'avoir fait un stage de six mois, surtout que ce genre de stage ou de formation n'est disponible qu'en Europe et aux États-Unis. Pourquoi six mois? Pourquoi pas neuf ou douze? Et qu'est-ce qui peut constituer un critère objectif?

Il faut voir loin et quand on veut appliquer une politique d'immigration, il faut éviter de faire directement ou indirectement de la discrimination—et il existe beaucoup de façons de le faire—envers les habitants de certains pays. Nous craignons qu'en fixant certains critères qui n'ont pas un rapport direct avec la nature des tâches à accomplir—et il faut évaluer celles-ci de façon très objective—, nous risquons de commettre ce que l'on appelle de la discrimination systémique. La jurisprudence est très claire à cet égard. Pourquoi exiger une formation de six mois plutôt que de trois mois ou de neuf mois?

M. Wenman: Les critères ne doivent-ils pas être établis en fonction de l'offre et de la demande?

M. Niemi: Certainement. Ce qui me préoccupe, c'est qu'on ne nous a pas encore expliqué exactement pourquoi le ministère a pris cette décision et que nous n'avons pas la preuve que celle-ci reflète les opinions des employeurs, données en toute impartialité et en toute objectivité. Pouvez-vous nous donner des arguments probants ou des preuves que le programme a été examiné sous tous ses angles et d'une manière objective? Les principales personnes concernées sont des employeurs et des employés.

[Text]

That's what concerns us. We have no objective, independent studies; we have no system whatsoever to show. What we have is a department saying it has conducted consultations with some people, it has made these findings and has come to these conclusions, knowing full well, especially in the case of six-month training, that this kind of training is available only in certain countries. Judging from the way immigration policy as a whole is going, we're very concerned that we be very oriented toward Europeans, excluding people from the so-called Third World countries.

Mr. Wenman: It's actually going the other way, I think, but thank you.

Mr. Heap (Trinity—Spadina): I have some questions relating to your recommendation at the bottom of page 7 in which you want to improve the contractual agreements. You want to specify rights, duties, obligations and so on. You also made some comments earlier about the point of view of employers being different from the point of view of employees. You felt that one witness, who said she represented both employers and employees, in fact represented the employers' view more strongly. They were an agency, I believe, that recruited domestic workers.

I would like to ask whether you believe employment agencies are helpful when they're involved in recruiting foreign domestics or whether, for example, you think organizations of domestics should be used to fill that role. Do your groups receive requests from employers for either live-in or live-out domestics?

Ms Drilon: I have a lot of calls from employers, but sometimes they prefer to have live-outs because they don't have enough room to accommodate the nannies. Very few of them would like to have a live-in because they want their own privacy.

Mr. Heap: Do you feel it is possible to protect the employees sufficiently if they are hired through these agencies? Could the contract arrangements you are looking for be put into place and properly supervised or enforced through these employment agencies?

• 1220

Ms Drilon: The contract doesn't come from the agencies, sir, it comes from the federal government, with regard to coming to Canada.

Mr. Heap: When the agencies make the arrangement, does it have any effect on helping the employee to enforce the contract or hindering the employee from enforcing the contract?

Ms Drilon: Yes, sir, it will help.

Mr. Heap: Do the agencies help?

Ms Drilon: Yes, sir.

Mr. Heap: What kind of safeguards do you think should be put in place to protect the domestic workers when the agencies are hiring? Would it all be done by having the right kind of contract written? Or are there other things that should be done?

[Translation]

C'est donc cela qui nous inquiète, c'est le fait qu'aucune étude objective n'a été faite par un organisme indépendant, c'est le fait que l'on n'ait pas établi de véritable système. Le ministère se contente de nous expliquer qu'il a consulté certaines personnes, qu'il a fait certaines constatations et qu'il en a tiré ses conclusions, tout en sachant très bien, surtout en ce qui concerne les six mois de stage, que seuls les habitants de certains pays peuvent remplir ces critères. Compte tenu de l'évolution générale de la politique d'immigration, nous craignons fort qu'elle soit axée principalement sur les européens et qu'elle tienne à l'écart les habitants des prétendus pays du Tiers-monde.

M. Wenman: Je crois que c'est le contraire en réalité, mais je vous remercie pour votre réponse.

M. Heap (Trinity—Spadina): J'ai des questions à poser au sujet de la recommandation qui se trouve au bas de la page 7 dans laquelle vous proposez d'améliorer les ententes contractuelles. Vous voulez que les droits, les devoirs et les obligations des contractants soient clairement énoncés. Vous avez également dit tout à l'heure que le point de vue des employeurs est différent de celui des employés. Vous avez l'impression qu'une dame qui est venue témoigner et qui prétendait représenter à la fois des employeurs et des employés, a défendu surtout le point de vue des employeurs. Si j'ai bonne mémoire, cette dame représentait une agence de placement d'employés de maison.

Pourriez-vous me dire s'il est utile d'après vous que des agences de placement participent au recrutement d'employés de maison ou si le recrutement devrait être fait par des associations d'aide familiale. Arrive-t-il que des personnes communiquent avec vous pour vous demander de leur trouver des employés de maison logés ou non?

Mme Drilon: Je reçois beaucoup d'appels d'employeurs, mais il y en a qui préfèrent des employés non logés, parce qu'ils n'ont pas assez d'espace pour pouvoir héberger une bonne. En fait, très peu souhaitent engager une aide familiale qui serait logée, parce qu'ils tiennent à préserver leur vie privée.

M. Heap: Pensez-vous qu'il serait possible de protéger suffisamment les employés s'ils sont engagés par l'intermédiaire de telles agences? Les ententes contractuelles que vous réclamez pourraient-elles être instaurées par ces services de placement et ces derniers pourraient-ils vérifier si elles sont respectées?

Mme Drilon: Ce ne sont pas les agences qui établissent un contrat pour venir au Canada, mais plutôt le gouvernement fédéral.

M. Heap: Croyez-vous que cela aide l'employé à faire respecter le contrat quand on passe par une agence de placement?

Mme Drilon: Certainement.

M. Heap: Est-ce que les agences sont utiles?

Mme Drilon: Oui, monsieur.

M. Heap: Quel genre de système faudrait-il mettre en place, d'après vous, pour protéger les employés de maison qui sont recrutés par des agences? Est-ce qu'il suffirait d'un contrat soigneusement rédigé ou faudrait-il prendre d'autres précautions?

[Texte]

Ms Drilon: In contracts that identify the rights of a worker before going abroad, it has to be stated before coming to Canada. Let's say I came from Hong Kong. Before I sign this contract I have to see to it that it fits me or complies with my needs as a worker. And so with the employers. There have to be equal rights for both parties, employers and employees.

Mr. Heap: On a further point about landing, the opinion has been expressed that domestic workers should be landed before they arrive or on arrival. There is also one example in the immigration programs of a conditional landing, which is used with investors, but they're landed providing that they meet certain requirements or standards within the next two years, for instance.

Would it be satisfactory if there was conditional landing for domestic workers, in that they're landed so long as they meet certain requirements or standards during the two years of domestic work?

Ms Drilon: I will always believe in that approach, sir, but let's make it a point to say that we are prepared to have landed status if you could provide it to us. We would be very happy if the government would allow workers landed status when coming straight to Canada. I remember some of the Filipinos who came to Canada in 1968 and when they came over the border at Plattsburg or Toronto they received landed status right away.

Mr. Heap: On the matter of education—without going into the numbers, such as 10 years, 12 years, or whatever—the government official gave two reasons for requiring a higher formal educational level. One, it was felt that in the professional-class families, for example, with children who would become highly educated, having a more educated caregiver is an advantage. Two, when the caregiver perhaps goes on to other employment after two years, the educational advantage is then greater for the caregiver. Do you agree with either of those arguments?

Mr. Niemi: Would you believe that someone who has come here with a grade 12 education and spent two years as a live-in domestic, removed from the Canadian labour market experience, can have adequate skills and knowledge with which to automatically re-enter the Canadian labour market? Do you believe a grade 12 education is sufficient to equip that person to reintegrate successfully, especially when the job market these days always requires Canadians to have work experience? That is one question I would like to look at.

The other issue worth looking at is that when we elaborate a contract, it's not only what's written in the contract but how that contract will be enforced, evaluated, and followed up. We have had cases of people being fired just because they're pregnant, and that's a clear violation of human rights legislation.

Mr. Heap: Is it a violation of the present contract?

[Traduction]

Mme Drilon: Il faut que les droits de l'employé soient bien spécifiés avant que la personne n'immigre au Canada. À supposer que je vienne de Hong Kong. Avant de signer ce contrat, je dois vérifier s'il me convient ou s'il répond à mes besoins. Il faut également qu'il convienne aux employeurs. Il faut par conséquent que les deux parties contractantes, les employeurs et les employés, aient des droits égaux.

M. Heap: Je vais vous poser une autre question. Celle-ci porte sur le statut d'immigrant reçu. On a dit que les employés de maison devraient avoir le statut d'immigrant reçu avant d'arriver ou à leur arrivée. Dans les programmes d'immigration on prévoit également le statut d'immigrant reçu conditionnel; les investisseurs s'en servent. Ils obtiennent le statut d'immigrant reçu pour autant qu'ils répondent à certaines conditions ou à certains critères dans un délai de deux ans, par exemple.

Serait-il bon d'appliquer le même système aux employés de maison, c'est-à-dire de les considérer comme immigrants reçus pour autant qu'ils s'engagent à remplir certaines conditions pendant les deux années de travail?

Mme Drilon: Je trouve que ce serait un excellent système, mais je tiens à vous signaler que nous sommes disposés à accepter le statut d'immigrant reçu, si vous nous l'accordez. Nous serions très heureux que le gouvernement accorde le statut d'immigrant reçu aux travailleurs qui viennent directement au Canada. Je vous rappelle qu'en 1968, il y a des Philippins qui sont venus au Canada par Plattsburg ou Toronto et qui ont obtenu directement le statut d'immigrant reçu.

M. Heap: Parlons maintenant de la question de la scolarité sans parler de 10^e année, de 12^e année ou que sais-je encore. La représentante du gouvernement nous a donné deux raisons pour lesquelles il était nécessaire d'exiger un niveau de scolarité plus élevé. Premièrement, on trouve qu'il est préférable que la bonne d'enfants qui est appelée à aller dans une famille de professionnels dont les enfants font de hautes études aient davantage d'instruction que les autres. Deuxièmement, c'est la gardienne qui en profite au bout de deux ans, quand elle veut se chercher un autre emploi. Êtes-vous d'accord?

M. Niemi: Pensez-vous qu'une personne possédant l'équivalent d'une 12^e année d'études puisse avoir suffisamment d'aptitudes et de connaissances pour pouvoir réintégrer automatiquement le marché du travail canadien après en avoir été coupée pendant deux ans parce qu'elle a travaillé comme servante nourrie et logée? Croyez-vous qu'une 12^e année d'études donne un bagage suffisant pour pouvoir réintégrer le marché, surtout à une époque où les employeurs exigent toujours une certaine expérience? Voilà la première question que je me pose.

Il y a une autre considération qui mérite notre attention: quand on établit un contrat, il ne suffit pas qu'il soit bien rédigé; ce qui importe, c'est la façon dont il sera appliqué, c'est de veiller à ce qu'il soit respecté. Nous connaissons des femmes qui ont été licenciées uniquement parce qu'elles étaient enceintes, alors que cela va à l'encontre des chartes et des déclarations des droits de la personne.

M. Heap: Est-ce une infraction au contrat tel qu'il est prévu actuellement?

[Text]

Mr. Niemi: This is something that is not made very clear. You have rights and you have responsibilities. But what is harassment? You are entitled to basic rights as protected by our fundamental human rights legislation. A lot of people, even including some domestic workers, don't even know that they're entitled to T-4 slips at the end of their employment. If we don't have a strong enforcement mechanism on the part of Employment and Immigration Canada, abuses will continue to happen.

Mr. Heap: Are there some caregivers in this program who would prefer to continue being caregivers after two years, rather than looking for other employment? If so, do they have any difficulty in doing so?

Ms Drilon: There are some, sir, because one of my officers still lives in with her employers and has done so for the last 10 years. But this is a commendment for her employers. She can go back to school and is taking psychology now, while working with this employer at the same time. That's a live-in arrangement.

• 1225

Mr. Heap: So the formal education requirement in the case of a person such as that makes no difference—

Ms Drilon: It makes no difference.

Mr. Heap: —to the future employment.

Ms Drilon: Yes, sir.

Mr. Heap: One final question. Do you have any reliable statistics about how frequent or prevalent sexual abuse is in the live-in employment?

Ms Drilon: Yes, sir. I have lots of cases going on. In my nine years of working with the homemakers of Quebec, abuses are really... Some are verbal. Some are being abused by employers because they were being insulted, sometimes because of the language barrier, because they think their English is not very good, and sometimes they don't speak French, especially when the employers are French-speaking.

Now, how can you get a French-language course in Quebec when you are a live-in? You cannot go at 10 p.m. or 11 p.m. to take such a course when you are a live-in.

Mr. Heap: What about sexual abuse? Do you have any figures on that?

Ms Drilon: There are a few, but some of them don't go with us because they are ashamed to open up a personal problem.

The Chairman: The time has passed, so I want to thank the Fédération des Associations Canado-Philippine du Québec Inc., who have presented a brief.

Would the committee allow Mr. Allmand to ask a question, since it is the witness to whom he wanted to put questions?

Mr. Allmand: Mr. Chairman, since the last—

[Translation]

M. Niemi: Ce n'est pas très clair. On a des droits et on a des responsabilités. Quand considèrent-ils qu'il y a harcèlement? Il y a des droits fondamentaux qui sont protégés par les chartes et les déclarations des droits de la personne. Beaucoup de personnes, dont des employés de maison, ne savent même pas qu'elles ont le droit de recevoir un état T-4 quand elles quittent leur emploi. Si Emploi et Immigration Canada n'instaure pas un mécanisme de surveillance efficace, il continuera d'y avoir des abus.

M. Heap: Est-ce qu'il y a des personnes qui participent à ce programme et qui préféreraient rester employées de maison une fois la période de deux ans écoulée que de se mettre à la recherche d'un autre emploi? Dans l'affirmative, cela poserait-il des difficultés?

Mme Drilon: Il y en a qui restent, monsieur. Une de mes collaboratrices habite toujours chez ses employeurs et c'est tout à leur honneur, cela dure depuis 10 ans. Elle peut retourner à l'école et pour le moment, elle suit des cours de psychologie tout en travaillant pour son employeur qui l'héberge.

M. Heap: Donc, l'exigence relative à l'éducation systématique, dans un cas comme celui-là, ne fait aucune différence...

Mme Drilon: Il n'y a pas de différence.

M. Heap: ...pour l'emploi futur.

Mme Drilon: Oui, monsieur.

M. Heap: Une dernière question. Avez-vous des statistiques fiables sur la fréquence des cas d'agression sexuelle commises contre des employées de maison résidentes?

Mme Drilon: Oui, monsieur. Il y a de nombreux cas en cours. Depuis neuf ans que je travaille avec les aides familiales du Québec, les cas d'agression sont vraiment... Il s'agit parfois de mauvais traitements verbaux. Il arrive que ces travailleuses soient insultées par leurs employeurs, parfois à cause de la barrière linguistique, parfois parce que les employeurs trouvent qu'elles ne parlent pas assez bien l'anglais ou parfois parce qu'elles ne parlent pas le français, surtout quand elles travaillent pour des francophones.

Mais comment peut-on suivre un cours de français au Québec quand on réside chez son employeur? On ne peut pas sortir à 22 h ou à 23 h pour suivre un cours de ce genre.

M. Heap: Mais qu'en est-il des agressions sexuelles? Avez-vous des chiffres à ce sujet?

Mme Drilon: Cela se produit quelquefois, mais les victimes ne viennent pas toujours nous voir parce qu'elles ont honte de nous faire part d'un problème personnel.

Le président: Comme le temps passe, je voudrais remercier la Fédération des Associations Canado-Philippine du Québec Inc., qui nous a présenté son mémoire.

Les membres du Comité sont-ils disposés à permettre à M. Allmand de poser une question, puisque c'est ce témoin-ci qu'il voulait interroger?

M. Allmand: Monsieur le président, depuis la dernière...

[Texte]

Mr. Shields (Athabasca): I think we should avoid further questioning and see the next group.

The Chairman: Yes, that's what I thought. I think we had better.

Mr. Allmand: Excuse me. Three groups were scheduled for this morning and the last one cancelled out. I don't think it would hurt to have just one—

The Chairman: Well, you have half an hour or 35 minutes left for the next one.

Mr. Shields: I have questions, too.

Mr. Allmand: Well, fine.

Mr. Shields: But I am saying that I am prepared to forgo mine in order to go to the next group, because it is 12.30 p.m.

Mr. Allmand: I know, but say it's five minutes. I—

The Chairman: Would you allow the member to ask his question of this group? A tiny one?

Mr. Heap: I would agree if it is a short question, because if we are giving a long time to one group, then we are cutting back on the time of another.

The Chairman: I thank the group very much for having come. I hope that the answers and questions were to your satisfaction. *Merci.*

Mr. Shields: I just want to make this clear. I was on the list to have the next series of questions. I was willing to forgo that. I didn't feel it was fair to pass that forgoing over to the next member. There is nothing—

Mr. Allmand: I would object. The two of you could have asked. We were supposed to stay until 1 p.m. because there were three witnesses.

Mr. Shields: Well, you see, it is 12.30 p.m. now.

Mr. Allmand: But the third one backed out, so we—

The Chairman: Excuse me, but we have half an hour for the next group. We had scheduled half an hour for each group.

I have a suggestion to make. What would you say if we asked the other group to come back and sit at the table, and let this woman present her brief and ask questions, and then if there is a little time left before we leave, we could ask the questions?

Mr. Shields: Excellent idea.

The Chairman: Agreed. Thank you.

Ms Grace Yip and your group, would you please come back? Mr. Niemi, would you come back to the table, please?

Bienvenue madame Ana Maria Miaral, représentante de l'Ottawa Multicultural Homemakers Association. Ça nous fait plaisir de vous avoir. Si vous voulez, nous avons une demi-heure pour prendre connaissance de vos doléances. Donc, si vous avez une petite présentation, vous avez la parole.

[Traduction]

M. Shields (Athabasca): Je pense que nous devrions nous abstenir de toute nouvelle question et passer au groupe suivant.

Le président: Oui, c'est ce que je pensais. C'est préférable, à mon avis.

M. Allmand: Excusez-moi, mais nous avions prévu trois groupes pour ce matin, et le dernier s'est désisté. Je pense que cela ne nuirait à personne si je posais seulement une. . .

Le président: Eh bien, il vous reste une demi-heure et 35 minutes pour le témoin suivant.

M. Shields: Moi aussi, j'ai des questions.

M. Allmand: Eh bien, c'est parfait.

M. Shields: Mais veux bien les laisser tomber pour que nous puissions passer au groupe suivant parce qu'il est 12 h 30.

M. Allmand: Je sais, mais il ne me faut que cinq minutes. Je. . .

Le président: Êtes-vous disposés à permettre au député de poser sa question à ce groupe? Une toute petite question?

M. Heap: Je suis d'accord si c'est vraiment une question très brève, parce que si nous consacrons beaucoup de temps à un groupe, nous en enlevons autant à l'autre.

Le président: Je tiens à remercier les membres du groupe d'être venus aujourd'hui. J'espère que vous avez trouvé les questions et les réponses satisfaisantes. *Thank you.*

M. Shields: Je voudrais simplement apporter une petite précision. C'est moi qui devait poser la prochaine série de questions. J'étais prêt à laisser tomber, mais il me semble qu'il n'était pas juste d'en faire profiter le député suivant. Il n'y a rien. . .

M. Allmand: Je ne suis pas d'accord. Vous auriez pu le demander tous les deux. Nous devons rester ici jusqu'à 13 h parce qu'il y avait trois témoins.

M. Shields: Oui, mais, vous voyez, il est déjà 12 h 30.

M. Allmand: Mais le troisième témoin s'est désisté, alors. . .

Le président: Excusez-moi, mais nous avons une demi-heure pour le groupe suivant. Nous avions prévu une demi-heure pour chaque groupe.

J'ai une suggestion à vous faire. Que diriez-vous si nous demandions au premier groupe de revenir s'asseoir à la table des témoins et si nous laissions madame nous présenter son mémoire et répondre à nos questions, après quoi nous pourrions poser des questions à tous les témoins s'il vous reste un peu de temps avant de partir?

M. Shields: Excellente idée.

Le président: D'accord. Merci.

Madame Grace Yip, pourriez-vous revenir avec vos collègues? Monsieur Niemi, pourriez-vous revenir vous asseoir à notre table, s'il vous plaît?

I would like to welcome a representative from the Ottawa Multicultural Homemakers Association, Mrs. Ana Maria Miaral. We are glad to have you here. If that is alright with you, you have half an hour to present your concerns. Si, if you have a short presentation, you have the floor.

[Text]

Ms Ana Maria Miaral (President, Ottawa Multicultural Homemakers Association): First, I would like to thank the members of the committee for inviting the Ottawa Multicultural Homemakers Association to do its presentation today. I also want to remind hon. members that what you have with you is the draft of our brief.

• 1230

I am a foreign domestic worker who came here under the FDM Program in 1989. I am the president of the Ottawa Multicultural Homemakers Association. Our association, formed in 1987, is a support network of domestic workers composed of women—and some men—from the Philippines, the Caribbean and other countries in Asia and Europe. Some of us have been in Canada for a year, some for two years, some with an open permit and others with landed status. We are among those people who were given temporary work permits to work in Canada as live-in housekeepers, child care providers, maids and companions to the disabled.

We share the same concerns as other domestic workers groups that gave their presentations on February 26. We want to respond to the claims made by the Department of Immigration that there is a fair and balanced policy.

In our view, this policy does not speak to the interests of domestic workers. This new policy is totally regressive and disadvantageous to domestic workers. Representatives from Immigration claim that this policy is the result of 30 months of review and consultation with domestic workers, employers and agencies, but in fact, it does not in any way reflect consultations with domestic workers.

The new admissions criteria, which are grade 12 equivalency and six months of full-time training, are discriminatory against women from Third World countries, who make up the majority of participants in the FDM Program. They are particularly discriminatory toward poor women from these countries.

First, with respect to the grade 12 equivalency requirement, there is no evidence of a relationship existing between formal education and the ability to be a domestic and child caregiver. Experience is more relevant than formal education. These are the type of skills that are not acquired from books, classrooms or training, but from on-the-job experience. The problem here is that the Canadian government at the same time, through the same policy, is looking for both child caregivers and highly skilled workers. Those two objectives should be separated, not combined.

Even more problematic is the six months of full-time training. Although the Department of Immigration claims that this is not discriminatory, it clearly is discriminatory to women coming from Third World countries that do not offer formal training. Such is the case in the Philippines, which provides the greatest number of participants in the FDM Program.

[Translation]

Mme Ana Maria Miaral (Présidente, Ottawa Multicultural Homemakers Association): Je voudrais tout d'abord remercier les membres du Comité d'avoir invité l'*Ottawa Multicultural Homemakers Association* à présenter un exposé aujourd'hui. Je voudrais également rappeler aux honorables députés qu'ils ont en main le texte de notre mémoire.

Je suis arrivée ici en 1989 dans le cadre du programme FDM. J'y suis présidente de l'*Ottawa Multicultural Homemakers Association*, constituée en 1987, pour fournir un réseau d'appui aux employés de maison des Philippines, des Antilles et de certains pays d'Asie et d'Europe; ce sont pour la plupart des femmes, mais il y a aussi quelques hommes. Ces gens sont au Canada depuis un an, parfois deux; certains ont un permis ouvert tandis que d'autres sont des immigrants ayant obtenu le droit d'établissement. Nous sommes de ceux qui ont obtenu un permis de travail temporaire pour travailler au Canada comme aides-ménagères résidentes, gardiennes d'enfants, bonnes et personnes de compagnie auprès des handicapés.

Nos préoccupations sont les mêmes que celles des autres groupes d'employés masculins de maison qui ont comparu le 26 février. Nous voulons répondre aux affirmations du ministère de l'Immigration, selon lesquelles nous avons là une politique juste et équilibrée.

À notre avis, cette politique ne tient pas compte des intérêts des employés de maison étrangers et elle est tout à fait régressive et désavantageuse pour nous. Les représentants du ministère de l'Immigration prétendent que cette politique résulte de 30 mois d'examen et de consultation auprès des employés de maison, des employeurs et des agences, mais en fait, elle ne reflète absolument pas les consultations effectuées auprès des employés de maison.

Les nouveaux critères d'admission, c'est-à-dire une douzième année ou l'équivalent et six mois de formation à plein temps, sont discriminatoires contre les femmes des pays du Tiers-monde, qui composent la majorité des participants au Programme concernant les employés de maison étrangers, et en particulier contre les femmes pauvres de ces pays.

Premièrement, en ce qui concerne l'exigence relative à la scolarité, c'est-à-dire une douzième année ou l'équivalent, rien ne prouve qu'il existe un lien entre la formation scolaire et la capacité de tenir maison et de s'occuper des enfants. L'expérience est plus pertinente que la formation scolaire. Les compétences nécessaires ne s'obtiennent pas dans les livres, dans la classe ou dans un cours de formation, mais grâce à l'expérience acquise sur le tas. Le problème ici, c'est que le gouvernement canadien essaie d'appliquer la même politique aux gardiens et gardiennes d'enfants et aux travailleurs hautement spécialisés. Ces deux objectifs devraient être séparés, pas combinés.

Les six mois de formation à plein temps posent un problème encore plus aigu. Bien que le ministère de l'Immigration affirme le contraire, cette disposition est nettement discriminatoire envers les femmes qui viennent de pays du Tiers-monde où il n'existe pas de formation officielle. C'est le cas aux Philippines, d'où viennent la majorité des participantes au Programme concernant les employés de maison étrangers.

[Texte]

Women from less developed countries who will qualify in the new FDM Program are those of higher class and better means, those who can afford to go to university and might have travelled abroad to take the required full-time training. On the other hand, women from European countries that ordinarily have grade 12 education, and have access to certificates such as the National Nursery Examination Board, will easily qualify for the FDM Program. Clearly, the new admissions criteria contain racial and class biases against women from less developed countries.

Another problem with the training requirement is that it devalues the work women do in the home by suggesting that six months of formal training is superior to one or many years of experience in child care and other domestic work. What sort of six-month training is equivalent to the multifaceted, multi-task work performed by domestic workers brought in through the FDM Program? This includes child care, tutoring of children, general household management, cooking, cleaning and a lot more.

The fact that the six-month training course is to substitute for skills learned through practical experience is a demeaning message, not only for women from countries from which domestic workers arrive but all women in Canada and everywhere.

Finally, the fact that this new training requirement is so unreasonable and difficult to translate will only increase the administrative difficulties of processing applications for the FDM Program. As well, it increases the discretionary power that immigration officers exercise and, in the absence of clear-cut and reasonable criteria, invites new biases into the selection of applicants.

In general, it is clear that the introduction of the six months of formal training, as well as grade 12 education or equivalency, reveals the underlying motivation of the Canadian government in excluding women from the Philippines, the Caribbean and other Third World countries from the FDM Program.

• 1235

In conclusion, in accordance with the concerns we have expressed today, the following are our recommendations:

1. We urge that the educational requirement of grade 12 equivalence be immediately rescinded.
2. We urge that the requirement of six months of full-time training also be rescinded.
3. We also recommend that living in be made an option for foreign domestic workers and that foreign domestic workers not be required to live in the homes of their employers. Just as for any free adult in Canada, domestic workers should be given the choice of where to live.

[Traduction]

Les femmes venant des pays moins développés qui pourront répondre aux critères du nouveau programme sont celles des classes supérieures plus fortunées, qui peuvent se permettre d'aller à l'université et peut-être de se rendre à l'étranger pour obtenir la formation à plein temps qui est maintenant requise. En outre, les femmes européennes qui ont habituellement une douzième année et qui ont accès à des certificats comme le *National Nursery Examination Board* pourront facilement se qualifier pour le Programme concernant les employés de maison étrangers. Il est clair que les nouveaux critères d'admission entraînent une discrimination fondée sur la race et sur la classe sociale, contre les femmes des pays moins développés.

Cette exigence de formation pose un autre problème, c'est-à-dire qu'elle dévalorise le travail que les femmes font à la maison en laissant entendre qu'une formation officielle de six mois est supérieure à une ou à plusieurs années d'expérience de la garde d'enfants et des autres travaux domestiques. Mais comment peut-on recevoir en six mois une formation équivalente au travail très varié qu'effectuent les employés de maison qui entrent au Canada dans le cadre de ce programme? Ce travail comprend la garde d'enfants, les leçons particulières, la gestion générale de la maison, la cuisine, le ménage, et bien plus encore.

En substituant une formation de six mois aux compétences acquises grâce à l'expérience pratique, on rabaisse non seulement les femmes des pays d'où viennent les employés de maison, mais toutes les femmes du Canada et d'ailleurs.

Finalement, le fait que cette nouvelle exigence de formation soit tellement déraisonnable et difficile à traduire dans la réalité ne fera qu'augmenter les difficultés administratives que pose le traitement des demandes soumises au Programme concernant les employés de maison étrangers. En outre, cela augmentera le pouvoir discrétionnaire des agents d'immigration et, en l'absence de critères précis et raisonnables, cela ouvre la porte à de nouvelles injustices dans la sélection des candidats.

De façon générale, il est clair qu'en exigeant une formation officielle de six mois, ainsi qu'une douzième année ou l'équivalent, le gouvernement canadien montre bien qu'il veut en fait exclure du Programme concernant les employés de maison étrangers les femmes qui viennent des Philippines, des Antilles et des autres pays du Tiers-monde.

En conclusion, compte tenu des préoccupations que nous avons exprimées aujourd'hui, voici nos recommandations:

1. Nous demandons que l'exigence relative à la scolarité, c'est-à-dire une 12^e année ou l'équivalent, soit immédiatement rescindée.
2. Nous demandons que l'exigence relative à la formation à plein temps de six mois soit également supprimée.
3. Nous recommandons en outre que les employés de maison étrangers ne soient plus tenus de vivre chez leur employeur. Comme tout autre adulte libre habitant au Canada, les employés de maison doivent avoir le choix de leur lieu de résidence.

[Text]

4. We also recommend that foreign domestic workers be provided with permanent residency status as landed immigrants in place of temporary employment authorization.

Immigration department representatives claim that the major complaint received from domestic workers is the long hours without pay. This is like talking about the symptoms and ignoring the disease. The real problems are the live-in requirements and the temporary status which leaves the door open to all kinds of abuse: excessively long working hours and no paid overtime, vulnerability to sexual harassment or assault, losing their self-esteem as adult women, restrictions in the practice of their religion or their diet.

Foreign domestic workers are clearly needed here, and Canada should justify their entry as permanent residents. Thank you.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Allmand.

Mr. Allmand: I am going to share my time with Mr. Kilgour.

I simply want to ask you the same question I asked the Filipino association. The minister said when he announced the policy on January 30 that it was the result of consultation and the result of complaints. I want to ask whether your association made complaints of the nature that resulted in these changes; that is, complaints that requested 12 years of education, or complaints that requested 6 months of training. And also, were you consulted directly by government officials in the preparation of this policy?

Ms Miaral: To our knowledge, the immigration department hasn't had a formal consultation with our group. However, we submitted recommendations to former Minister McDougall in January 1990. We asked the minister to institute an effective enforcement mechanism so that employers who take advantage of domestic workers will not continue to do so; that we receive comprehensive and adequate information and orientation about our rights and responsibilities even before reaching Canada; that our opportunity to obtain landed status be maintained and release letters be discontinued and uniformly applied all across Canada. We also suggest that a more comprehensive and broader review be made by including in the federal-provincial talks protection of our rights in provincial human rights and employment legislation. Those were the recommendations we submitted to the former minister.

Mr. Allmand: So your recommendations were very different from the changes made by the minister.

Ms Miaral: Yes. That is why we urge this committee to ask the Department of Immigration why they have done this new policy and why they haven't listened to our recommendations.

[Translation]

4. Nous recommandons également que les employés de maison étrangers obtiennent le statut de résidents permanents, à titre d'immigrants ayant obtenu le droit d'établissement, plutôt qu'une autorisation de travail temporaire.

Les représentants du ministère de l'Immigration affirment que les employés de maison se plaignent surtout de devoir travailler de longues heures sans être payés. En parlant de cette façon, ils se contentent de décrire les symptômes et oublient la maladie elle-même. Les véritables problèmes, ce sont les exigences de résidence chez l'employeur et le statut temporaire, qui ouvrent la porte à toutes sortes d'abus: Ces femmes font des heures excessivement longues sans rémunération pour leur temps supplémentaire, elles sont vulnérables au harcèlement sexuel ou aux agressions, elles perdent leur amour propre de femmes adultes, et elles ne peuvent pas toujours pratiquer leur religion ou se nourrir comme elles le voudraient.

Les employés de maison étrangers sont nécessaires ici, c'est évident, et le Canada devrait justifier leur entrée comme résidents permanents.

Le président: Merci beaucoup. Monsieur Allmand.

M. Allmand: Je vais partager mon temps avec M. Kilgour.

Je voudrais seulement vous poser la question que j'ai déjà posée aux gens de l'association philippine. Le Ministre a dit, quand il a annoncé cette politique le 30 janvier, qu'elle avait été adoptée par suite de consultations et de plaintes. Je voudrais savoir si votre association a déjà présenté des plaintes qui auraient été de nature à engendrer des changements de ce genre, par exemple des plaintes qui auraient pu inciter le Ministère à exiger 12 années de scolarité ou six mois de formation. J'aimerais savoir aussi si les fonctionnaires du gouvernement ont consulté directement votre groupe pour la préparation de cette politique.

Mme Miaral: A notre connaissance, le ministère de l'Immigration n'a pas consulté officiellement notre groupe. Cependant, nous avons soumis des recommandations à l'ancien ministre, M^{me} McDougall, en janvier 1990. Nous lui avons demandé de mettre en place un mécanisme efficace permettant d'empêcher les employeurs de profiter de leurs employés de maison. Nous recommandions de donner à ces gens des renseignements et des conseils complets sur leurs droits et leurs responsabilités, avant même qu'ils arrivent au Canada, de continuer à leur permettre d'obtenir le statut d'immigrants admis, de supprimer les lettres d'autorisation et d'appliquer la politique uniformément dans tout le Canada. Nous suggérons également qu'un examen plus complet et plus vaste ait lieu, et qu'il soit question dans les discussions fédérales-provinciales de protéger nos droits dans les lois provinciales relatives au droit de la personne et à l'emploi. Voilà quelles étaient les recommandations que nous avons soumises à l'ancien ministre.

M. Allmand: Donc, vos recommandations étaient très différentes des changements apportés par le Ministre.

Mme Miaral: Oui. C'est pour cela que nous demandons au Comité de chercher à savoir pourquoi le ministère de l'Immigration a adopté cette nouvelle politique et pourquoi il n'a pas écouté nos recommandations.

[Texte]

Mr. Allmand: Very good. Mr. Kilgour will take over.

Mr. Kilgour (Edmonton Southeast): Mr. Chairman, I have a conflict in interest in this because I was in large measure raised by caregivers in Winnipeg, so I believe very strongly in the importance of what you do in your work. I share the views of your brief, virtually all of them.

How many caregivers do you estimate there are in Ottawa?

Ms Miaral: I am sorry, I don't know exactly how many caregivers are here.

Mr. Kilgour: Would it be thousands, or would it be hundreds, do you think?

Ms Miaral: About 1,000. We have about 300 new members right now.

Mr. Kilgour: How about in Montreal? How many would be there?

Ms Drilon: I have 800 active members. There are more than 1,000 homemakers in Quebec.

Mr. Kilgour: In Edmonton alone we estimate there are approximately 1,000. So taking Toronto and Vancouver, there must be many thousands of people.

Have you any way of encouraging your members and people who are concerned, families where the people are staying, to write to people like Mr. Shields and to the minister to try to get them to reconsider this abomination, at least in my view, that they are trying to do?

• 1240

Ms Drilon: Yes, they started writing letters as soon as Minister Valcourt had imposed these new changes in policy. They forwarded the letters straight to Mr. Valcourt's office.

Mr. Kilgour: Have you thought about going to see Members of Parliament, visiting them in their offices, and pointing out the arguments that you make in your briefs, and doing things of that nature? Have you been doing that?

Ms Yip: Can I add to their answers? At the Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec, we always have seminars and we always invite people from Immigration, from both provincial and federal, and we also invite MPs like Mr. Jourdenais, Dr. Pagtakhan, and twice we have invited Mr. Allmand to hear our side of the story. This is directly from the domestic workers; they really express themselves. We have 200 to 300 people there all the time. When we organize seminars regarding this issue, we have always had a good turn-out because they always have these problematic issues that the policy has never changed or improved.

Mr. Kilgour: Do you have any impression that things are changing, that the government is reconsidering this madness, if you like?

Ms Yip: If you mean this policy, it is not. This is why we are against it, because it's not an improvement to the policy. Actually, it is a regressive policy.

[Traduction]

M. Allmand: Très bien. M. Kilgour va continuer.

M. Kilgour (Edmonton Sud-Est): Monsieur le président, je suis en situation de conflit d'intérêts, parce que j'ai été élevé par des gardiennes pendant une bonne partie de mon enfance à Winnipeg; je suis donc tout à fait convaincu de l'importance de votre travail. Je partage la vie que vous exprimez dans votre mémoire, du moins sur presque tous les points.

A combien estimez-vous le nombre d'aides familiales à Ottawa?

Mme Miaral: Je suis désolée, mais je ne sais pas exactement combien il y en a ici.

M. Kilgour: Est-ce des milliers, ou plutôt des centaines, d'après vous?

Mme Miaral: Un millier. Nous avons environ 300 nouveaux membres à l'heure actuelle.

M. Kilgour: Et à Montréal? Combien y en a-t-il là?

Mme Drilon: J'ai 800 membres actifs; il y a plus de 1,000 aides familiales au Québec.

M. Kilgour: A Edmonton seulement, on estime qu'il y en a un millier. Donc si l'on ajoute Toronto et Vancouver, cela doit faire plusieurs milliers de personnes.

Êtes-vous en mesure d'encourager vos membres et les autres personnes concernées, les familles où résident vos membres, à écrire à des gens comme M. Shields et le Ministre pour essayer de les convaincre de remettre en question cette chose odieuse qu'ils essaient de mettre en place, du moins à mon avis?

Mme Drilon: Oui, on s'est mis à écrire des lettres dès que le ministre Valcourt a imposé ces changements. Ces lettres ont été envoyées directement au bureau de M. Valcourt.

M. Kilgour: Avez-vous pensé à aller trouver des députés à leur bureau, au Parlement afin de leur expliquer les arguments que vous présentez dans vos mémoires, par exemple? Avez-vous fait des démarches de ce genre là?

Mme Yip: Puis-je ajouter quelque chose? À la Fédération des Associations Canado-Philippines du Québec, nous tenons constamment des séminaires et nous invitons toujours les gens de l'Immigration, tant au niveau provincial que fédéral, ainsi que des députés comme M. Jourdenais, M. Pagtakhan et M. Allmand, qui, à notre invitation, est venu deux fois entendre notre point de vue. Ce sont les employés de maison eux-mêmes qui s'expriment alors. Il y a toujours 200 ou 300 personnes aux séminaires de ce genre. Quand nous en organisons à ce sujet, nous attirons toujours beaucoup de monde parce que ces gens ont toujours des problèmes que la politique n'a jamais pu résoudre.

M. Kilgour: Avez-vous l'impression que les choses changent et que le gouvernement songe à revenir sur cette décision insensée?

Mme Yip: Si vous voulez parler de cette politique, non. C'est pour cela que nous nous y opposons; ce n'est pas une amélioration. En fait, c'est une politique régressive.

[Text]

Mr. Shields: First, I want to thank you very much for coming today. I do have people come to me who are domestics, particularly from the Philippines, who live in Fort McMurray. I have had one case over the past six years of sexual harassment, which we were able to deal with effectively. I think there were two cases of domestics who felt they had to work longer hours in the job than they should have. We were able to sit down with the employer and the domestics involved and to resolve it satisfactorily.

I am going to go to the other side of the coin, if I can, for a moment. I would like to ask this question. I ran across a number, probably four or five just within Fort McMurray, who came over as domestics and were using this as a form of immigrating to Canada and becoming sponsors then for husbands, children, and parents. I would like your feeling on that. I guess I tie it to the idea of getting a landed status as you arrive in Canada, before you come, which says that you are going to then become subject to... All domestics then before coming to Canada, if they get landed status—which I tend to agree with, I think that would be a good idea. But then they hit the point system, and the point system has an educational requirement in it. So I wondered if you would give me some thoughts on that. Do you know what I am saying?

Ms Yip: Yes.

Mr. Shields: You see, what I am saying is that I think it would be a deterrent to a lot of people who are already here being good caregivers, good domestics, upgrading their skills, going to colleges, night school. At Keyano College in Fort McMurray, many of them are taking courses at night, computer courses, so that they can enter the work force. They would never have been able to come to Canada as domestics or caregivers if they had to be landed first and had to go through the point system. So I think that's a deterrent for many of the domestics who are maybe here now. I think that is something to think about.

The other is, what is your view on married women who have children ranging in age from 2 years to 10 years of age, maybe four children, coming over as a domestic for two years so they can use that as a way of bringing their family through?

Ms Miaral: In response to the first question, which is—

Mr. Shields: The landing.

Ms Miaral: —the landing. I am sorry, the first question is...?

[Translation]

M. Shields: Je voudrais tout d'abord vous remercier infiniment d'être venus ici aujourd'hui. Je reçois parfois la visite d'employés de maisons de Fort McMurray, qui viennent surtout des Philippines. On m'a soumis au cours des six dernières années un cas de harcèlement sexuel, que nous avons pu régler efficacement. Il y a eu aussi deux cas, si je me souviens bien, où des employés de maison jugeaient que leurs heures de travail étaient trop longues. Nous avons pu discuter de la situation avec ces gens et leurs employeurs, et régler le problème à la satisfaction de tous.

Si vous me le permettez, je vais parler un instant de l'autre côté de la médaille. J'ai une question à vous poser. J'ai rencontré quelques personnes, tout au plus quatre ou cinq à Fort McMurray, qui sont venues ici comme employées de maison et qui s'en sont servies ensuite pour immigrer au Canada et pour parrainer ensuite leur conjoint, leurs enfants et leurs parents. J'aimerais savoir ce que vous en pensez. Je suppose que cela a à voir avec l'idée d'accorder le droit d'établissement à ces gens quand ils arrivent au Canada, et avant même qu'ils viennent ici, ce qui laisse entendre qu'ils vont ensuite être assujettis à... Tous les employés de maison devraient alors, avant de venir au Canada, si on leur donne le droit d'établissement—ce qui est une bonne idée à mon avis... Mais ils seraient alors visés par le système de points d'appréciation, qui comporte une exigence relative à la scolarité. J'aimerais donc savoir ce que vous pensez de cela. Vous voyez ce que je veux dire?

Mme Yip: Oui.

M. Shields: Voyez-vous, je pense que cela serait un élément de dissuasion pour beaucoup de gens qui sont déjà ici comme gardiennes d'enfants ou comme employés de maison, et qui donnent de bons services; cela les empêcherait d'augmenter leurs compétences, d'aller au collège ou de suivre des cours du soir. Au collège Keyano, à Fort McMurray, il y a beaucoup de ces gens qui suivent des cours du soir, en informatique, pour pouvoir entrer ensuite sur le marché du travail. Ils n'auraient jamais pu venir au Canada comme employés de maison ou comme bonne pour garder des enfants s'ils avaient dû d'abord obtenir le droit d'établissement et s'ils avaient été assujettis au système de points d'appréciation. Je pense donc que cela nuirait à beaucoup d'employés de maison qui sont déjà ici. Il faut y penser.

J'aimerais savoir aussi ce que vous pensez des femmes mariées qui ont des enfants de 2 à 10 ans, peut-être jusqu'à quatre, et qui viennent ici comme employées de maison pendant deux ans de façon à pouvoir ensuite faire venir leur famille?

Mme Miaral: Pour répondre à votre première question, qui portait sur...

M. Shields: Le droit d'établissement.

Mme Miaral: ...le droit d'établissement. Je m'excuse, quelle était votre première question?

• 1245

Mr. Shields: I tend to agree that if a caregiver or a domestic coming into Canada should be like a nurse, an engineer or whatever, they would have to reach the point system. I am suggesting that many, many of the domestics

M. Shields: J'ai l'impression que s'il fallait mettre les gardiennes ou les employés de maison sur le même pied et que les infirmières, les ingénieurs ou les autres travailleurs de ce genre, le système de points d'appréciation devrait alors

[Texte]

who are in Canada today would not have been able to pass the point system, because the point system takes in the educational component. Someone with a formal education of grade 6 or grade 7 would lose immediately. That's the other side of the coin, you know.

You're making a recommendation that domestics should have landed immigrant status on arriving in Canada. I say to you that I tend to agree that's the best way to do it, but I point out to you that the educational requirements and all of those things would be much higher. They would have to go through the point system like other immigrants. Have you thought of that and what's your view on that?

Ms Miaral: I think the new policy, which requires the domestic workers to have grade 12 education and six-month full-time training, sets a very, very high standard for a domestic worker who comes here on a temporary status and is required to live in. If the Government of Canada requires somebody to have grade 12, they should be assessed on a point system.

Mr. Shields: That's what I'm saying. On the one hand, you're saying that the educational requirement is too high. On the other hand, you're saying that you would like to see domestics have landed immigrant status as they arrive in Canada to take up their job. I tend to agree with that view, but I'm saying to you that the educational requirement in the point system is still going to be grade 12. You're saying don't do it, but on the other hand you're saying that you have to do it if you go with this one recommendation. I'm not sure if I'm getting my point across.

Ms Yip: Can I add on to your question?

Mr. Shields: Sure.

Ms Yip: Usually when somebody comes to Canada, they have some kind of point system, but for a domestic worker there should be a separate point system, because the educational level of domestic workers is not equal to that of a nurse, an engineer or any other kind of profession. That's why we want to stipulate to you that for domestic worker it is not necessary to have an educational level of grade 12. You have to look at the profession that a person is entering as a immigrant. In fact, the work of a domestic worker doesn't really need that high standard of education.

Mr. Shields: I agree. I understand what you are saying, but the point I'm trying to make is that if you had no education requirement and it was only experience as a good caregiver and so on, coming to Canada. . . The two years they are required to work as domestics gives them the opportunity to go to college or an upgrading facility or university or whatever to upgrade their skills, so they can then get landed immigrant status and enter the work force. Isn't that the objective of the program?

[Traduction]

s'appliquer. Or, à mon avis, il y a beaucoup d'employés de maison qui sont au Canada aujourd'hui qui n'auraient pas pu recueillir suffisamment de points parce que le système comprend notamment un critère de scolarité. Quelqu'un qui ne serait allé à l'école que jusqu'à la sixième ou à la septième année serait rejeté d'emblée. C'est l'autre côté de la médaille, vous savez.

Vous recommandez de donner aux employés de maison le statut d'immigrant ayant obtenu le droit d'établissement, dès leur arrivée au Canada. Je conviens que c'est probablement la meilleure façon de procéder, mais je vous signale que les exigences relatives notamment à la scolarité seraient alors beaucoup plus élevées. Ces travailleurs seraient assujettis au système de points d'appréciation comme les autres immigrants. Y avez-vous pensé? Que pensez-vous de cela?

Mme Miaral: Je pense que la nouvelle politique, qui exige des employés de maison une douzième année et une formation de six mois à plein temps, établit des normes extrêmement élevées pour des travailleurs qui viennent ici de façon temporaire et qui sont tenus d'habiter chez leur employeur. Si le gouvernement du Canada veut obliger ces gens à avoir une douzième année, il devrait les juger selon un système de points d'appréciation.

M. Shields: C'est ce que je dis. D'un côté, vous dites que la scolarité exigée est trop élevée. Mais de l'autre, vous dites que vous voudriez que les employés de maison obtiennent le droit d'établissement comme immigrants dès qu'ils arrivent au Canada pour travailler. Je suis un peu d'accord avec ce point de vue, mais ce que je veux vous faire comprendre, c'est que la scolarité requise aux termes du système de points d'appréciation sera encore la douzième année. Vous demandez de ne pas imposer cette exigence, mais d'un autre côté, vous dites que ce sera nécessaire si votre recommandation est adoptée. Je ne suis pas sûr de bien me faire comprendre.

Mme Yip: Est-ce que je peux ajouter quelque chose en réponse à votre question?

M. Shields: Bien sûr.

Mme Yip: Quand les immigrants arrivent au Canada, ils sont généralement visés par un quelconque système de points d'appréciation, mais ce système devrait être différent pour les employés de maison parce que leur niveau de scolarité n'est pas le même que celui des infirmières, des ingénieurs ou des autres catégories de travailleurs. C'est pour cette raison que nous affirmons qu'il n'est pas nécessaire d'avoir une douzième année pour faire du travail de maison. Il faut tenir compte de la profession que veut exercer chaque immigrant. En fait, le travail domestique n'exige pas vraiment des études aussi poussées que cela.

M. Shields: J'en conviens. Je comprends ce que vous dites, mais ce que j'essaie de vous faire comprendre, c'est que s'il n'y avait aucun critère en matière de scolarité et si c'était seulement l'expérience qui comptait, à l'arrivée au Canada. . . Pendant les deux années où ces gens travaillent comme employés de maison, ils peuvent aller au collège, à l'université, dans un centre de formation ou ailleurs pour améliorer leurs compétences de façon à pouvoir ensuite obtenir le droit d'établissement et entrer sur le marché du travail. Est-ce que ce n'est pas l'objectif du programme?

[Text]

Ms Yip: In a way. I want to explain something to you before I say yes or no. When you come here as a domestic worker for these two years, there is a requirement to live in, and you're not even allowed to take any other courses except language course.

Mr. Shields: I'm sorry, I would disagree with that. That might be your own personal experience, but that's certainly not true in Fort McMurray. It's not true in Alberta. I know many, many domestics personally who are taking computer courses and so on. At night they are taking education at the college. It may be different where you are, but maybe that's what we should open up, then.

Ms Drilon: In Quebec they are not allowed to take the course unless it's a French course offered by the provincial government.

• 1250

Mr. Shields: I can't believe that. That's unfortunate. That should not happen.

Ms Drilon: They will have to make an arrangement with an employer.

Mr. Shields: No. That should not happen because the whole objective of allowing this program is for a domestic worker to come to Canada and work for two years and upgrade into the labour force and increase their education and so on. That's the whole objective. I'm sorry it's not working. There is a separate agreement with Quebec on immigration. As you know, immigration falls under the jurisdiction of Quebec. Your recommendations and your voice is being heard. I'll certainly pass that on to my colleagues.

Ms Drilon: We have lots of cases in Quebec where as soon as they ask permission to take the course at night—a computer course or a French course or an English course—they have to make an arrangement with employers. If they take a course, let's say, on Thursday night, then they have to work Saturday or Sunday to be able to make up the time that they have to go to school.

Mr. Shields: You're from Ontario. You're from Ottawa, are you?

Ms Miaral: I am.

Mr. Shields: How is it affected here?

Ms Miaral: Most of our members are able to get courses in the evening. But there are some who are living outside of Ottawa who cannot do it. That's why they are forced to enrol in courses that are available on the weekend.

Mr. Shields: But they certainly have access—

Ms Miaral: There are some cases where they have to work long hours. They were not able to take courses in the evening.

Mr. Shields: How do you feel, then, about what I was suggesting on going to the point system on landing? I doubt if they would ever remove the educational requirement on the point system.

[Translation]

Mme Yip: En un sens. Mais je voudrais vous expliquer quelque chose afin de répondre par oui ou par non. Les gens qui viennent ici comme employés de maison pour deux ans doivent résider chez leur employeur et n'ont même pas le droit de suivre des cours, sauf des cours de langue.

M. Shields: Je suis désolé, mais je ne suis pas d'accord. C'est peut-être votre cas, mais ce n'est pas certainement pas ce qui se passe à Fort McMurray. Ce n'est pas le cas en Alberta. Je connais personnellement de nombreux employés de maison qui suivent des cours d'informatique, par exemple. Ils suivent des cours du soir au collège. C'est peut-être différent là où vous êtes, mais c'est peut-être là que nous devrions nous montrer plus souples, en ce cas-là.

M. Drilon: Au Québec, ces gens ne sont pas autorisés à suivre des cours, sauf des cours de français offerts par le gouvernement provincial.

M. Shields: Je n'en reviens pas. C'est regrettable. Cela ne devrait pas être ainsi.

Mme Drilon: Ils doivent s'entendre avec leur employeur.

M. Shields: Non. Cela ne devrait pas exister parce que l'objectif premier de ce programme, c'est de permettre aux employés de maison qui viennent au Canada pour y travailler pendant deux ans de parfaire leur formation et de poursuivre leurs études pour qu'ils puissent entrer sur le marché du travail. C'est cela, l'objectif du programme. Je suis désolé de voir que cela ne fonctionne pas. Il y a une entente particulière avec le Québec au sujet de l'immigration. Comme vous le savez, cette question relève de la compétence du Québec. Je prends bonne note de vos doléances et de vos recommandations, et je vais certainement en faire part à mes collègues.

Mme Drilon: Il arrive très souvent, au Québec, que les employés de maison qui demandent l'autorisation de suivre des cours du soir, que ce soit en informatique, en français ou en anglais, par exemple, doivent s'entendre avec leur employeur. Par exemple, s'ils suivent un cours le jeudi soir, ils doivent travailler le samedi ou le dimanche pour rattraper les heures qu'ils ont prises pour aller à l'école.

M. Shields: Vous venez de l'Ontario. Vous êtes d'Ottawa, n'est-ce pas?

Mme Miaral: Oui.

M. Shields: Comment cela se passe-t-il ici?

Mme Miaral: La plupart de nos membres peuvent suivre des cours du soir. Mais il y en a qui se trouvent à l'extérieur d'Ottawa et qui ne peuvent pas le faire. C'est pour cela qu'ils sont obligés de s'inscrire à des cours offerts les fins de semaine.

M. Shields: Mais ils ont certainement accès...

Mme Miaral: C'est gens doivent parfois travailler de longues heures. Il leur est impossible de suivre des cours le soir.

M. Shields: Que pensez-vous de mes observations au sujet de l'adoption du système de points d'appréciation? Je doute fort que le critère de scolarité soit jamais supprimé dans ce système.

[Texte]

Ms Miaral: Well. . .

Mr. Shields: Do you see where we're caught? We're caught in a dilemma here.

Ms Miaral: But this new policy requires an applicant to have a grade 12 education.

Mr. Shields: Or equivalent.

Ms Miaral: Or grade 12 equivalency. I think it's too high, And then there's six months of full-time training.

Mr. Shields: Or equivalent.

Ms Miaral: Imagine yourself as a domestic worker. I don't think you require a grade 12 equivalency or six months of formal training just to do the household cleaning.

Mr. Shields: No, I agree. I agree with what you're saying.

The Chairman: You are one minute over. If you want to stay later on than 1 p.m. then I would agree to—

Mr. Shields: We'll do it after.

The Chairman: Thank you. Mr. Heap.

Mr. Heap: I want to ask a question relating to education but on a different aspect. It has been argued by the government that raising the formal education level required helps the domestic worker after the two years of domestic work to find a better job in Canada.

I've heard about your experience in Quebec. I would like to ask about your experience in Ottawa. Would that extra two years of school and six months of formal training help domestic workers to find other employment that they want? Do you find that many domestic workers, when they're finished their two years, prefer to continue doing domestic work but not under the requirement of living in?

Ms Miaral: A representative from the immigration department said the last time that 70% of the women who are already here from the Philippines already have grade 12 equivalency. All these women have brought with them their skills and their talents. When they are here they have also upgraded. They have taken upgrading courses. Some of them continued to work with their employers because they were given higher wages. But some of them, I know, were very successful in other fields. Some are working as nurses right now and some are working in offices.

Mr. Heap: Second, I'd like to ask about the contract arrangements. Do you find that the present contract covers the points that it should or are there points that the contract leaves out that it should cover? Along with that, how do you find the present enforcement of the contract? Is the domestic worker able to claim whatever rights the contract provides, or can the employer just ignore them?

[Traduction]

Mme Miaral: Eh bien. . .

M. Shields: Vous voyez pourquoi c'est un problème? C'est tout un dilemme.

Mme Miaral: Mais cette nouvelle politique oblige les candidats à l'immigration à avoir une 12^e année.

M. Shields: Ou l'équivalent.

Mme Miaral: Ou l'équivalent d'une douzième année. Je pense que c'est trop. Et il y a aussi les six mois de formation à plein temps.

M. Shields: Ou l'équivalent.

Mme Miaral: Mettez-vous dans la peau d'un employé de maison. Je pense que vous n'avez pas besoin de l'équivalent d'une 12^e année ou de six mois de formation officielle pour faire de simples travaux de ménage.

M. Shields: Non, là, je suis tout à fait d'accord avec vous.

Le président: Vous avez dépassé d'une minute le temps qui vous était alloué. Si vous voulez rester après 13 heures, je serais d'accord pour. . .

M. Shields: Nous continuerons après.

Le président: Merci. Monsieur Heap.

M. Heap: Je voudrais poser une question à propos de la scolarité, mais sous un angle différent. Le gouvernement affirme qu'en haussant ces exigences en matière de scolarité, il aide en fait les employés de maison à se trouver un meilleur travail au Canada après leurs deux ans de travail domestique.

Vous nous avez parlé de votre expérience au Québec, mais je voudrais bien savoir quelle est votre expérience à vous à Ottawa. Ces deux années d'école supplémentaires et ces six mois de formation officielle aideraient-ils les employés de maison à trouver un autre emploi qui leur convienne? Constatez-vous que beaucoup d'employés de maison, après leurs deux ans, préfèrent continuer à faire le même travail, mais sans être obligés d'habiter chez leur employeur?

Mme Miaral: Un représentant du ministère de l'Immigration nous a dit la dernière fois que 70 p. 100 des femmes des Philippines qui sont déjà ici ont une 12^e année ou l'équivalent. Toutes ces femmes ont apporté avec elles leurs compétences et leurs talents, et elles ont également poursuivi leur formation pendant qu'elles étaient ici. Elles ont suivi des cours de perfectionnement. Certaines d'entre elles sont restées avec leur employeur parce qu'on leur donnait de plus hauts salaires. Mais je sais qu'il y en a qui réussissent très bien dans d'autres domaines, par exemple comme infirmières ou comme employées de bureau.

M. Heap: Deuxièmement, j'ai une question à vous poser à propos des dispositions des contrats. Pensez-vous que le contrat actuel est aussi complet qu'il le devrait, ou s'il laisse de côté certains points qu'il devrait couvrir? J'aimerais savoir aussi, dans la même veine, ce que vous pensez de la façon dont le contrat est appliqué actuellement. Les employés de maison peuvent-ils faire valoir les droits prévus dans le contrat, ou l'employeur peut-il facilement les balayer du revers de la main?

[Text]

• 1255

Ms Miaral: The contract is not really binding at all. There are some employers who don't comply with what was stated in the contract. Most of the domestic workers cannot do anything about it. The government doesn't monitor at all if all these employers are complying with what is written in the contract.

In the contract perhaps it says that they will be provided with room and board. But you don't even know if the domestic worker will end up in the basement without any heat at all. What kind of room, what food will be—

Mr. Heap: The government doesn't inspect, then.

Ms Miaral: No, they don't monitor at all.

Mr. Heap: Do domestic workers ever complain to the government? For example, if they're forced to live in a basement without heat, if they do complain, what does the government do?

Ms Yip: The biggest problem, which we have also presented to you, is the contract. The contract is there only for the government to show that this person needs a domestic. Nobody looks at the contract; nobody monitors it.

As you say, if the government has done anything when somebody complains, the only thing they will tell you is that you are free to leave your employer if you want to. But that doesn't really solve the problem. We have many other examples of different violations of the contract. If everybody leaves, then it will be a fault against domestic workers.

This is why we want to resolve this problem so that each one, the employer and the employee, will respect a contract. You can't tell us to just leave our employer. If everybody left their employer nobody would stick to domestic work. It would not be proper for government or domestic workers.

Mr. Heap: I have one more question. Before that, I want to say that I appreciate very much the point first made by the Quebec group and by others as well. The real problem is not the problem of the foreign domestic workers. The real problem is that Canada traditionally doesn't respect the work that women do at home, whether it's in their own home or working in somebody's else's home. That's the basis of the problem, as Mr. Shields pointed out, in the difference between the requirements for a domestic worker and the point system for an independent immigrant. By the point system, the domestic worker couldn't come.

So we have two systems. We haven't learned how to fit them together. If people could only hire foreign domestic workers on the point system, they would have to pay them much more than they usually pay now. In the meantime, it seems to me, it's very important to have the contract system improved and to have a regulation by the government that says the contract will state this and this and this and this.

[Translation]

Mme Miaral: Le contrat ne lie vraiment pas les parties en cause. Il y a des employeurs qui ne respectent pas les clauses du contrat, et la plupart du temps, les employés de maison ne peuvent rien y faire. Le gouvernement ne se préoccupe absolument pas de savoir si ces employeurs respectent ce qui est écrit dans le contrat.

Par exemple, le contrat peut prévoir que l'employé sera logé et nourri. Mais il ne peut même pas savoir si on va le loger dans la cave, sans chauffage, quel genre de chambre, quelle nourriture. . .

M. Heap: Il n'y a donc pas d'inspection gouvernementale.

Mme Miaral: Non, il n'y a aucune surveillance.

M. Heap: Est-ce qu'il arrive que des employés de maison se plaignent au gouvernement? Par exemple, s'ils sont obligés de vivre dans une cave sans chauffage et s'ils se plaignent, qu'est-ce que le gouvernement fait?

Mme Yip: Le principal problème, dont nous vous avons parlé nous aussi, c'est le contrat. Le gouvernement ne se sert du contrat que pour prouver qu'un employeur a besoin d'un employé de maison, mais personne ne regarde le contrat et personne n'en surveille l'application.

Comme vous le dites, la seule chose que le gouvernement fait quand quelqu'un se plaint, c'est de lui dire qu'il est libre de quitter son employeur s'il le désire. Mais cela ne règle pas vraiment le problème. Il y a beaucoup d'autres exemples de violation de contrats. Si tout le monde s'en va, ce sont les employés qui seront blâmés.

C'est pour cela que nous voulons résoudre ce problème de façon à ce que tout le monde respecte le contrat, l'employeur tout comme l'employé. Vous ne pouvez pas nous conseiller tout simplement de quitter notre employeur. Si tout le monde le faisait, il n'y aurait plus personne pour faire le travail domestique. Ce ne serait pas une bonne chose, ni pour le gouvernement ni pour les employés de maison.

M. Heap: Encore une question. Auparavant, je voudrais souligner que je suis tout à fait d'accord avec une observation faite tout d'abord par le groupe du Québec, et par d'autres aussi. Le véritable problème, ce n'est pas la question des employés de maison étrangers. Le véritable problème, c'est que le Canada n'a jamais respecté le travail que les femmes font à la maison, que ce soit chez elles ou chez quelqu'un d'autre. C'est le fond du problème, comme l'a souligné M. Shields, en ce qui concerne les différences entre les exigences visant les employés de maison et le système de points d'appréciation applicables aux immigrants indépendants. Selon le système de points, les employés de maison ne pourraient pas venir au Canada.

Il y a donc deux systèmes. Nous n'avons pas encore appris comment les concilier. Si les gens ne pouvaient embaucher des employés de maison étrangers que dans le cadre du système de points d'appréciation, ils devraient les payer beaucoup plus cher qu'ils le font ordinairement à l'heure actuelle. Entre-temps, il est très important à mon avis d'améliorer le libellé du contrat et d'adopter un règlement selon lequel le gouvernement peut établir les dispositions de ce contrat.

[Texte]

Would your association and the other associations be prepared to talk with government officials about what should be in the contract? Secondly, are you satisfied to have the employment agencies, such as there are, arranging the employment? Could they handle the supervision of the contract? Would you prefer to have it done through the employees association?

Ms Miaral: Certainly we agree that we could talk with the government in regard to this contract. But I know for a fact that some of the agencies here in Ottawa don't even... The Department of Labour set a certain minimum wage for domestic workers, but agencies here set another minimum wage, which is even lower than that stated by the Department of Labour.

Mr. Heap: Have you brought that to the attention of the government, that the agencies are setting a lower level than the government set?

Ms Miaral: We haven't.

Mr. Heap: I see. Would you bring that to the attention of the Department of Labour?

• 1300

Ms Miaral: Certainly, yes.

Mr. Heap: I would like to know what the government will do about that situation. If government officials can say that nobody told them, then of course they don't do anything.

Mr. Shields: You're on to something here, Dan. With regard to the labour boards that exist in each province—and there's a cross-jurisdictional aspect—I don't think the federal government, through Manpower or the Minister of Employment and Immigration or the federal Minister of Labour can really address the problem without going through the provinces.

We've had domestic cases in Alberta where people were being short-changed on wages, along the lines of what you were talking about, basically. I referred these cases to the Labour Standards Board in Edmonton and they were resolved. I'm surprised you haven't gone to the labour boards with that matter, but I can understand why, because a person coming to Canada as a domestic worker sees landed immigrant status as their ultimate goal and doesn't want to jeopardize that status. That's where abuse can occur.

So I would agree, and I think Dan would agree, too, that it would be better to have people be landed. But as Dan says, we have to somehow marry this point system, or a lot of domestic workers—perhaps even people in this room, and I don't know what the backgrounds are—would never have been able to come to Canada under the points system. We perhaps have to marry those aspects together.

Mr. Niemi: If I could add one comment with regard to this process on examining the fundamental value and status of domestic work. I am afraid that by addressing that issue and putting the focus on the requirements proposed by the

[Traduction]

Votre association, et les autres associations du même genre, sont-elles disposées à discuter avec les fonctionnaires de ce que devrait contenir le contrat? Deuxièmement, êtes-vous satisfaits des ententes conclues par les agences de placement? Est-ce qu'elles pourraient s'occuper de la surveillance des contrats? Préférez-vous que cela se fasse par le biais des associations d'employés?

Mme Miaral: Nous serions certainement d'accord pour discuter de ce contrat avec le gouvernement, mais je sais de source sûre que certaines des agences, ici à Ottawa, ne respectent même pas... Le ministère du Travail a établi un salaire minimum pour les employés de maison, mais il y a des agences ici qui fixent un autre salaire minimum, encore plus bas que celui qu'a établi le ministère du Travail.

M. Heap: Avez-vous signalé cette situation au gouvernement? Lui avez-vous déjà dit que les agences fixent un tarif plus bas que celui du gouvernement?

Mme Miaral: Non.

M. Heap: Je vois. Seriez-vous disposés à signaler cela au ministère du Travail?

Mme Miaral: Certainement.

M. Heap: Je voudrais bien savoir ce que le gouvernement va faire de ce problème. Si les fonctionnaires peuvent dire que personne ne leur en a jamais parlé, ils ne feront évidemment rien.

M. Shields: Voilà qui est intéressant, Dan. Mais il existe un Conseil du travail dans chaque province—parce qu'il s'agit d'un domaine de compétence partagée—et je ne pense pas que le gouvernement fédéral puisse vraiment régler le problème, par l'entremise de son ministre de l'Emploi et de l'Immigration, ou de son ministre du Travail, sans passer par les provinces.

Il y a eu des cas en Alberta où des employés de maison étaient sous-payés, comme vous l'avez dit. J'ai soumis ces cas-là au Conseil des normes du travail, à Edmonton, et ils ont été réglés. Je suis étonné de voir que vous n'avez pas soumis cette question aux Conseils du travail, mais je comprends pourquoi: parce que les gens qui viennent au Canada comme employés de maison visent en définitive le droit d'établissement comme immigrant et ne veulent pas compromettre ce statut. C'est là que les abus peuvent survenir.

Donc, je conviens qu'il serait préférable d'accorder tout de suite à ces gens le droit d'établissement, et je pense que Dan serait du même avis. Mais comme il le dit, il faut trouver une façon de concilier cela au système de points d'appréciation parce qu'il y a beaucoup d'employés de maison—peut-être même ici dans cette pièce parce que je ne connais pas vos antécédents—qui n'auraient jamais pu entrer au Canada aux termes du système de points. Il faudra donc peut-être concilier ces deux aspects.

M. Niemi: Je vais ajouter un commentaire au sujet de la valeur fondamentale du travail domestique, et du statut qu'il faut lui accorder. J'ai bien peur qu'en abordant la question sous l'angle des exigences proposées par le Ministre, nous en

[Text]

minister, we'll forget about the fundamental issue, which is what kind of status and value we should accord to domestic work in our Canadian labour force. I feel that we get into the technical details and have a very fragmented approach to dealing with the issue, ranging from point of entry to labour standards and norms, which are under provincial jurisdiction.

This is the reason why it is very important to have a fundamental reassessment of the question of domestic work in order to develop some sort of national and consistent norms and standards with regard to the kind of working conditions domestic workers would have.

We're discussing the fact that many of the issues involving working conditions are under provincial jurisdiction and I understand the minister has not moved at that level, so how can we really come to the issue with a global picture without creating further inconsistencies in the way we handle the policy?

Mr. Heap: The Ontario government has announced it wants to give domestic workers the right to organize a union. Have you been in touch with the Ontario Minister of Labour about that announcement?

Ms Miaral: We were informed by our colleagues about this issue, but haven't been in touch with the minister.

Mr. Shields: I would like to ask your opinion on whether you feel domestic workers coming to Canada should be single? Do you agree that a domestic worker who is coming to Canada should be able to leave a young family at home with her husband or in the care of grandparents and become a domestic worker for two years while being separated from her family and children? I'd ask both of you to answer that question for me. It is a political question and a tough one for you to answer.

Ms Miaral: I don't think status, as to whether she is single or married, has anything to do with the woman's capability to do the job.

Mr. Shields: No, I'm not saying that. I'm saying that I do not agree, personally, and do not feel a woman should leave her growing children of three, five, eight, or ten years old in the care of someone else in order to come to Canada to work as a domestic worker, because the workers are obviously using this as a circumvention of the immigration system. Should she be able to sponsor her husband and family afterwards?

Mr. Niemi: I think it's up the woman—

Mr. Shields: I'm asking what the feeling of domestics is here in Canada.

Mr. Niemi: It is up the women in a particular family to decide. To require that they be single in order to come here as domestic workers poses a serious violation of the Charter of Rights with regard to marital and civil status. That has no direct bearing whatsoever on the jobs and tasks to be performed as a domestic worker.

[Translation]

oublions la question fondamentale, c'est-à-dire le statut et la valeur que nous devrions accorder au travail domestique, dans la main-d'oeuvre canadienne. A mon avis, nous nous attardons trop aux points de détail et nous abordons la question de façon trop fragmentaire, quand nous parlons par exemple du point d'entrée et des normes de travail, qui relèvent de la compétence provinciale.

C'est pour cette raison qu'il est très important de réévaluer en profondeur la question du travail domestique afin de pouvoir élaborer des normes nationales cohérentes sur les conditions de travail dont devraient bénéficier les employés de maison.

Nous discutons du fait que bon nombre des questions relatives à ces conditions de travail relèvent des provinces, et si je comprends bien, le ministre n'a rien fait à ce niveau; donc, comment pouvons-nous vraiment régler la situation de façon globale, sans créer de nouvelles incohérences dans l'application de la politique?

M. Heap: Le gouvernement de l'Ontario a annoncé qu'il comptait permettre aux employés de maison de s'organiser en syndicats. Avez-vous communiqué avec le ministre du Travail de l'Ontario au sujet de cette annonce?

Mme Miaral: Nos collègues nous ont informés de cette question, mais nous n'avons pas communiqué avec le ministre.

M. Shields: Je voudrais bien savoir si, d'après vous, les employés de maison qui viennent au Canada devraient être célibataires? Seriez-vous d'accord pour dire que les femmes qui viennent au Canada pour y faire du travail de maison pendant deux ans devraient pouvoir laisser chez elles une jeune famille, avec leur mari ou avec des grands-parents? J'aimerais que vous me répondiez tous les deux à la question. C'est une question politique, et il ne vous sera sûrement pas facile d'y répondre.

Mme Miaral: Je ne pense pas que le statut de ces femmes, c'est-à-dire le fait qu'elles soient mariées ou célibataires, ait quoique ce soit à voir avec leur aptitude à faire le travail.

M. Shields: Non, ce n'est pas cela que je veux dire. Ce que je dis, c'est que je ne suis pas d'accord personnellement et qu'à mon avis, les femmes ne devraient pas laisser leurs jeunes enfants de trois, cinq, huit ou dix ans sous la garde de quelqu'un d'autre afin de pouvoir venir au Canada travailler comme employées de maison, parce que ces gens se servent de toute évidence de ce programme pour contourner les règles de l'Immigration. Ces femmes devraient-elles pouvoir parrainer leur mari et leur famille par la suite?

M. Niemi: Je pense que c'est à la femme. . .

M. Shields: Je veux savoir ce qu'en pensent les employés de maison qui sont ici au Canada.

M. Niemi: C'est à chaque femme de décider. En exigeant que les femmes qui viennent ici comme employées de maison soient célibataires, le gouvernement serait en contradiction sérieuse avec les dispositions de la Charte des droits qui portent sur l'état matrimonial et civil. Cela n'a absolument rien à voir avec le travail que doivent accomplir les employés de maison.

[Texte]

[Traduction]

• 1305

So I think we have to be very careful, because as you know, there has been a challenge to immigration policy with regard to the visibility of potential immigrants. So we have to meet the Charter test. Especially with the civil and marital status, it has no consequence whatsoever. If the person comes here married, works as a domestic worker for two years and later on brings over her family, I don't think that would pose a burden, either indirectly or directly, on Canadian society per se.

Mr. Shields: Don't you feel that this is against the culture they are entering into, that you would separate a mother from her young children?

The Chairman: Mr. Shields, [*Inaudible—Editor*] to discuss the personal lives of people wanting to come to Canada or not.

Thank you to both groups who came. I hope we will find a solution to your problem.

This meeting is adjourned.

Je pense qu'il faut donc être très prudent parce que, comme vous le savez, la politique d'immigration a été contestée en ce qui a trait à la visibilité des immigrants éventuels. Il faut donc respecter les dispositions de la Charte. L'état civil et matrimonial, en particulier, n'a aucune incidence sur le travail. Si une femme mariée vient travailler ici comme employée de maison pendant deux ans et qu'elle fait ensuite venir sa famille, je ne pense pas que cela impose un fardeau à la société canadienne, que ce soit directement ou indirectement.

M. Shields: Mais ne pensez-vous pas que le fait de séparer ainsi une mère de ses jeunes enfants va à l'encontre de la culture à laquelle ces femmes veulent s'intégrer?

Le président: Monsieur Shields, [*Inaudible—Éditeur*] de discuter de la vie privée des femmes qui veulent venir au Canada.

Je remercie nos deux groupes de témoins. J'espère que nous allons trouver une solution à votre problème.

La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec Inc.:

Grace Yip, Director of Employment and Immigration,
Fo Niemi, Advisor;

May Drilon, President of United Filipino Homemakers of Quebec.

From the Ottawa Multicultural Homemakers Association:

Ana Maria Miaral, President.

TÉMOINS

De la Fédération des Associations canado-philippines du Québec Inc.:

Grace Yip, directrice de l'emploi et de l'immigration;
Fo Niemi, conseiller;

May Drilon, présidente, United Filipino Homemakers of Quebec.

De Ottawa Multicultural Homemakers Association:

Ana Maria Miaral, présidente.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Tuesday, April 7, 1992

Chairperson: Fernand Jourdenais

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 2

Le mardi 7 avril 1992

Président: Fernand Jourdenais

Minutes of Proceedings and Evidence of the Sub-Committee on

Immigration

of the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Sous-comité de l'

Immigration

du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(2), an investigation into changes to the Foreign Domestic Program

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(2) du Règlement, étude des changements au Programme du personnel domestique

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992

SUB-COMMITTEE ON IMMIGRATION OF
THE STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

Chairperson: Fernand Jourdenais

Members

Harry Chadwick
Dan Heap
Jack Shields
Tom Wappel—(5)

(Quorum 3)

Monique Hamilton

Clerk of the Sub-Committee

SOUS-COMITÉ DE L'IMMIGRATION DU
COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE
L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION

Président: Fernand Jourdenais

Membres

Harry Chadwick
Dan Heap
Jack Shields
Tom Wappel—(5)

(Quorum 3)

Le greffier du Sous-comité

Monique Hamilton

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, APRIL 7, 1992

(3)

[Text]

The Sub-Committee on Immigration of the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration met at 9:36 o'clock a.m. this day, in Room 208, West Block, the Acting Chairman, Harry Chadwick, presiding.

Members of the Committee present: Harry Chadwick, Dan Heap and Jack Shields.

Acting Member present: Warren Allmand for Tom Wappel.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

Witnesses: From the B.C. Nanny Agencies Alliance: Linda Rogers, Spokesperson and Frank Rogers, Associate Advisor. *From the Department of Employment and Immigration:* Laura Chapman, Director General, Policy and Program Development.

In accordance with the Order of Reference from the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration, the Sub-Committee resumed its consideration of changes to the Foreign Domestic Program. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, dated Thursday, April 2, 1992, Issue No. 1*).

Linda Rogers from the B.C. Nanny Agencies Alliance made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

The witness from the Department of Employment and Immigration made an opening statement and answered questions.

At 11:05 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Sub-Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 7 AVRIL 1992

(3)

[Traduction]

Le Sous-comité de l'immigration du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration se réunit à 9 h 36, dans la salle 208 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Harry Chadwick (*président suppléant*).

Membres du Sous-comité présents: Harry Chadwick, Dan Heap et Jack Shields.

Membre suppléant présent: Warren Allmand remplace Tom Wappel.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Kevin Kerr et Margaret Young, attachés de recherche.

Témoins: De B.C. Nanny Agencies Alliance: Linda Rogers, porte-parole; Frank Rogers, conseiller associé. *Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:* Laura Chapman, directrice générale, Élaboration de la politique et du programme

Conformément au mandat reçu du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration, le Sous-comité enquête sur les changements apportés au Programme du personnel domestique étranger (*voir les Procès-verbaux et témoignages du jeudi 2 avril 1992, fascicule n° 1*).

Linda Rogers, de B.C. Nanny Agencies Alliance, fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

La témoin du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, fait un exposé et répond aux questions.

À 11 h 05, le Sous-comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

La greffière du Sous-comité

Monique Hamilton

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Tuesday, April 7, 1992

• 0935

The Vice-Chairman: Order, please.

The subcommittee apparently made the agreement previously that witnesses can be heard by the chairman and another member. Is that okay?

An hon. member: Yes.

The Vice-Chairman: I want to welcome the Rogers from B.C. both to Ottawa and to our subcommittee.

Ms Linda Rogers (Spokesperson, British Columbia Nanny Agencies Alliance): Good morning. We would like to thank you for inviting us to address our concerns with you.

Collectively we represent the majority of British Columbian families using the services provided by foreign domestics. We are responsible for much of the recruiting and screening of these same foreign domestics.

The Conservative government has promised over the last two elections to implement a day care solution, and yet there is still a critical shortage of child care. One of the few options available to families has been to hire a nanny. Individual reasons vary, but we will remind you of a few important ones.

Day care centres almost exclusively cater to those who work a traditional day shift, a nine-to-five job. It's extremely difficult to find day care for those who work irregular hours, shift work, weekends, etc. Few families can find centres that will look after infants, preschool and school-age children. Even a simple thing like traffic congestion can prove an insurmountable problem if a family cannot pick up the children before the day care centre is due to close.

Another situation is that not everyone in Canada lives in a major urban area. Small communities and rural areas often do not have day care facilities.

Another important factor, remember, is that many families consist of single working parents who need as much stability as possible for their children.

Gone are the days when nannies were a status of the well-to-do. Today the services of a nanny are a matter of necessity in many working families. Nannies represent an unsubsidized taxpaying option available to those who require it, and the decision to hire a nanny requires both forethought and planning by the family. Sponsoring a nanny is a lengthy process even at the best of times.

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mardi 7 avril 1992

Le vice-président: La séance est ouverte.

Il semble que les membres du sous-comité se soient entendus auparavant pour permettre l'audition de témoins en présence du président et d'un autre membre du sous-comité. Cela vous convient-il?

Une voix: Oui.

Le vice-président: Je souhaite la bienvenue à M. et M^{me} Rogers de la Colombie-Britannique. Bienvenue à Ottawa et à cette séance de notre sous-comité.

Mme Linda Rogers (porte-parole, British Columbia Nanny Agencies Alliance): Bonjour. Nous vous remercions de nous avoir invités à vous faire part de nos préoccupations.

Collectivement, nous représentons la majorité des familles de la Colombie-Britannique qui ont recours aux services fournis par des employés de maison étrangers, et nous sommes responsables de la plus grande partie du recrutement et de la présélection de ces employés de maison étrangers.

Le gouvernement conservateur a promis, au cours des deux dernières campagnes électorales, de mettre en oeuvre une solution pour la garde des enfants et il existe toujours une pénurie dans le domaine. Parmi les quelques options offertes aux familles, l'une d'elles consistait à engager une bonne d'enfants. Les motifs individuels varient, mais permettez-nous de vous en rappeler certains qui sont importants.

Les centres de garderie s'adressent presque exclusivement aux personnes qui travaillent pendant les heures habituelles de jour. Celles qui travaillent à des heures irrégulières, par quart ou les fins de semaine éprouvent d'énormes difficultés pour trouver des garderies. Quelques familles peuvent trouver des garderies qui s'occupent des bébés et des enfants d'âge préscolaire et scolaire. Même la congestion de la circulation peut s'avérer un problème insurmontable si une famille ne peut pas régulièrement reprendre les enfants avant que les centres de garderie ferment.

Certains Canadiens ne vivent pas dans d'importants centres urbains; souvent, les petites collectivités et les régions rurales n'offrent aucune installation de garderie.

Un autre point important dont il faut se souvenir est que de nombreuses familles ne comptent qu'un seul parent qui, tout en occupant un emploi, doit procurer la plus grande stabilité possible à ses enfants.

Les temps où la bonne d'enfants était un symbole d'aisance sont révolus. De nos jours, les services d'une bonne d'enfants sont une nécessité pour de nombreuses familles qui travaillent. Les bonnes d'enfants représentent une option non subventionnée, taxée, offerte à ceux qui en ont besoin. La famille qui prend la décision d'engager une bonne d'enfants doit prévoir et planifier, et le fait de s'engager à rémunérer une bonne d'enfants est un processus interminable dans les meilleures circonstances.

[Texte]

With regard to the 1,500 unemployed nannies quoted in a recent press release, we take issue with the number, the demographics and the steps taken to deal with the stated problem. The regional office, B.C.-Yukon, was unwilling to state publicly where in Canada these unemployed nannies were located or to describe the way in which the number was calculated. Despite this unwillingness on the part of the regional officials to provide actual numbers, they verbally confirmed there was no glut of unemployed nannies in our region. We were told during a recent spot check that only one of twenty nannies listed was actually ready, willing and able to work.

Remember that most of this country lies outside metropolitan Montreal, Toronto and Vancouver. The problem is not only regional but localized. Families in rural areas are particularly incensed that you have dealt with them in such a manner. Many families are single-parent or lower-income families that cannot afford the premium rates a local nanny demands, and in many cases local nannies are not willing to relocate to a rural area. Remember too that many families looking for nannies are planning months in advance and do not require the services of a current unemployed nanny wherever they are.

In our experience qualified domestic workers are generally out of work for a period of less than one month. We can state there is no large population of qualified unemployed nannies seeking work in our region. If there were, as agencies, we would be able better to weather this current freeze.

If you have a localized urban unemployment problem it should have been dealt with at that level. It should not have been dealt with by freezing a nation-wide program for 12 weeks. The decision to impose a freeze rather than a transition period displays a callous disregard for everyone involved in the foreign domestic worker program.

• 0940

The impact it has had on our agencies that are responsible for screening qualified applicants is extreme. These small companies are dedicated to providing the best in-home care possible for Canadian families. Did the government impose the freeze conscious of the impact it would have on the companies that provide this service to Canadian families? Was the government even aware of how these companies generate revenue?

There are two sources of revenue: overseas placements and local placements. The government completely shut down revenues generated by overseas placements. This leaves the local placements. Not only is there an insufficient supply of qualified local nannies in many regions, but now we are faced with yet another problem. Some families who sponsored nannies just prior to the freeze have been told by their local Canada Employment Centre officials not only that they could

[Traduction]

En ce qui concerne les 1,500 bonnes d'enfants sans emploi dont on a parlé dans le récent communiqué, nous contestons les faits exprimés quant au nombre, aux données démographiques et aux mesures prises pour traiter du problème énoncé. Le bureau régional (Colombie-Britannique/Yukon) a refusé de révéler publiquement où ces bonnes d'enfants sans emploi se trouvent et comment leur nombre a été calculé. Malgré ce refus de fournir des données exactes, les bureaux régionaux ont verbalement confirmé que les chiffres ne correspondaient pas à un surplus de bonnes d'enfants sans emploi dans notre région. Nous avons appris qu'à l'occasion d'une récente vérification ponctuelle, une seule des 20 bonnes d'enfants inscrites était effectivement prête à travailler, et désireuse et en mesure de le faire.

Souvenez-vous également que la plus grande partie de ce pays s'étend hors des régions métropolitaines de Montréal, Toronto et Vancouver. Le problème n'est pas uniquement régional mais local. Les familles habitant dans des régions rurales sont particulièrement exaspérées de la façon dont vous les avez traitées. De nombreuses familles, monoparentales ou à revenus moyens ou faibles, n'ont pas le moyen de payer le prix fort demandé par les bonnes d'enfants locales; en outre, dans de nombreux cas, les bonnes d'enfants locales ne déménageront pas. Souvenez-vous également que de nombreuses familles qui cherchent une bonne d'enfants planifient des mois à l'avance et qu'elles n'ont pas besoin des services des bonnes d'enfants actuellement sans emploi, où qu'elles soient.

D'après notre expérience, les employés de maison qualifiés restent généralement sans emploi pour une période inférieure à un mois. Nous pouvons avancer qu'il n'y a pas beaucoup de bonne d'enfants sans emploi et qualifiées dans notre région. S'il y en a, en tant qu'agence, nous pourrions mieux résister au gel actuel.

Si vous éprouvez un problème de chômage urbain et local, vous devriez le traiter à ce niveau. Il ne devrait pas être réglé en gelant le programme à l'échelon national pendant 12 semaines. La décision d'imposer un gel plutôt qu'une période de transition révèle une profonde indifférence à l'égard de toute personne engagée dans le cadre du programme concernant les employés de maison étrangers.

L'incidence de cette décision sur les agences chargées de sélectionner les candidats qualifiés est énorme. Ces petites entreprises s'évertuent à fournir les meilleurs soins à domicile possible pour les familles canadiennes. Le gouvernement impose-t-il le gel en étant conscient de l'incidence produite sur les entreprises qui fournissent ces services aux familles canadiennes? Le gouvernement était-il même au courant de la façon dont ces entreprises génèrent des recettes?

Il existe deux sources de recettes, les placements à l'étranger et les placements locaux. Le gouvernement a complètement arrêté les recettes générées par les placements à l'étranger. Il reste les placements locaux. Non seulement la disponibilité de bonnes d'enfants qualifiées locales est insuffisante dans de nombreuses régions, mais nous éprouvons maintenant un autre problème. Certaines familles qui s'étaient engagées à rémunérer une bonne d'enfants juste

[Text]

not get their nannies, but that they should hire from the Canada Employment Centre and save the expense of going through an agency.

The option of using the services of the Canada employment centre has always been open to Canadians, but it is patently unfair to promote your services in this manner. If indeed your intent is to reduce or eliminate the service we provide, please have the decency to inform us and stop collecting the fees and taxes we have been paying to provide these services to Canadians.

Imagine any legitimate small business being told to stop generating revenue for three months without forewarning or compensation. Add to that the inability to plan for the future, because the changes the government is planning have not yet been formalized. As taxpaying entities licensed to provide this service, with clients asking for our service and bills that don't stop for the government freeze, i.e. the yellow pages, rent, staff, etc., is it not reasonable to ask that you lift the freeze?

Allowing the legislation to stand as is during a transition period while changes are being decided upon would allow many families to get back into the labour force. This permits both family and nanny to get to work and to contribute to, not drain, federal coffers. It would also enable legitimate small businesses the opportunity to remain open rather than add to the current unemployment and bankruptcy figures.

The decision to demand a six-month training period sounds nice, but it opens a Pandora's box filled with new questions. Why does experience count for nothing? Who are you to dictate the family's requirement for child care? Why will a foreign domestic have to meet higher standards than a Canadian providing the same service?

If six months' training is required, will you set the course guidelines, certify foreign institutions and check their credibility? If you have set the training criteria, why have they not been made public? If the training criteria have not yet been set, then why haven't they?

Why haven't the families of nannies been asked what they want? Is it not a form of discrimination that small countries will not be able to maintain a training school for nannies? Unless and until the schools are set up, these countries are unable to meet the requirements. Can the present schools, almost exclusively based in Caucasian countries, realistically provide the number of nannies and the variety of skills required by Canadian families?

What is the likelihood that nannies from schools already present would locate in rural areas, fulfil their entire contract at or near base wage, or extend their contract with the family?

[Translation]

avant le gel ont été informées par les agents locaux du Centre d'emploi du Canada que, non seulement elles ne pouvaient obtenir leur bonne d'enfants, mais encore qu'elles devraient en engager une en passant par le Centre d'emploi local et ainsi économiser sur les coûts d'une agence.

La possibilité de recourir aux centres d'emploi a toujours été laissée aux Canadiens, mais il est manifestement injuste de favoriser vos services de cette manière. Si en fait votre intention est de réduire ou d'éliminer les services que nous assurons, ayez la décence de nous en informer et arrêtez de percevoir les droits et les taxes que nous avons payés pour fournir ces services.

Imaginez la situation d'une petite entreprise qui est avisée, sans préavis ni compensation, de ne plus générer de recettes pendant trois mois. Ajoutez à cela l'impossibilité de planifier l'avenir parce que les changements que le gouvernement prévoit n'ont pas encore été régularisés. À titre d'organisme contribuable détenant un permis pour fournir un service que les clients réclament, et dont les factures continuent à arriver en dépit des mesures prises par le gouvernement (par exemple, annonce dans les pages jaunes, loyer, personnel), n'est-il pas raisonnable de vous demander de lever le gel?

Le fait de permettre à la législation de rester telle quelle pendant une période de transition et pendant qu'on détermine les changements permettrait à de nombreuses familles de rejoindre la population active. Cela permettrait aux familles et aux bonnes d'enfants de travailler et de contribuer aux coffres de l'État plutôt que de les vider. Cela donnerait également aux petites entreprises légales la possibilité de rester en opération, plutôt que d'amplifier les chiffres actuels du chômage et des faillites.

La décision de demander une période de formation de six mois semble correcte, mais elle soulève beaucoup de nouvelles questions. Pourquoi l'expérience ne compte-t-elle pas? À quel titre décidez-vous des exigences d'une famille en matière de garde d'enfants? Pourquoi les employés de maison étrangers doivent-ils répondre à des normes supérieures à celles de Canadiens assurant les mêmes services?

Si une période de six mois est requise, fixerez-vous les lignes directrices des cours, accréditez-vous des établissements étrangers et vérifiez-vous leur crédibilité? Si vous avez fixé les critères de formation, pourquoi n'ont-ils pas été rendus publics? Si les critères n'ont pas été établis, quelle en est la raison?

Pourquoi les familles des bonnes d'enfants n'ont-elles pas été consultées sur ce qu'elles veulent? N'est-ce pas une forme de discrimination que les petites entreprises ne soient pas en mesure de maintenir une école de formation pour bonnes d'enfants? À moins que des écoles soient établies dans ces pays et jusqu'à ce soit fait, ces pays ne pourront répondre aux nouvelles exigences. Les écoles actuelles, presque exclusivement basées dans les pays occidentaux, peuvent-elles, de façon réaliste, fournir le nombre de bonnes d'enfants et la variété de compétences que demandent les familles canadiennes?

Quelles sont les probabilités que les bonnes d'enfants provenant des écoles existantes s'installent dans des régions rurales, assument tout leur contrat au salaire de base ou à un salaire avoisinant, ou prolongent leur contrat avec la famille?

[Texte]

If the schools are specifically set up to meet your new criteria, what assurances would you give that the graduates would then be able to enter the Canadian job market? For example, would you assure a consistent application processing period? If not, why not? Could you assure that the border would be open when they finish the country-specific training that you appear to require now? In other words, would you assure them that transition periods, not freezes, would occur?

I understand that if you do not have the answers readily available for these questions, you are in no position to make a change much less stop an important service to Canadian families while you think things through.

One must question the rationale of a six-month formal training period being of more benefit to our children than the two years of practical live-in child care experience. We would like to respectfully point out that very few Canadian nannies have any formal training. They frequently have child care experience that is very sparse and hard to confirm. We are certain the minister must be aware of many well-run in-home day cares operated by women whose only claim to experience is motherhood. We're not suggesting that changes be implemented in this area, but rather we are drawing your attention to the fact that on-the-job experience is the most important qualification.

• 0945

In closing, we would like to inform the committee that foreign domestics recruited by our firms are intelligent, often well-educated and well-spoken, and have years of experience, but have not always undergone formal training as a nanny. Our clientele chooses nannies based on experience, education, ability to read and speak English, and on the quality and veracity of their references.

We in B.C. have a difficult time controlling our frustration when we call Ottawa and are told that the changes that are upon us were discussed to death over a two-year period. With whom were they discussed? In British Columbia neither the nannies, the families sponsoring the nannies, nor the agencies responsible for recruiting the nannies were openly consulted.

Thank you for your patience and time in hearing our concerns, and we'll be happy to answer any questions you may have.

The Vice-Chairman: Thank you very much. Mr. Allmand.

Mr. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): So it's on the record, I want to ask you the same questions I put to the other groups that have come before us. The minister and the representative of the minister in appearing before this committee said that the changes announced on January 30 were the result of complaints and representations they had received during a consultation process. I want to ask whether your organization, the British Columbia Nanny Agencies

[Traduction]

Si les écoles sont spécifiquement établies pour répondre à vos nouveaux critères, quelles garanties donnerez-vous que les diplômés seront en mesure de s'intégrer au marché du travail canadien? Par exemple, pouvez-vous assurer une période constante de traitement des demandes? Pourriez-vous assurer que la frontière sera ouverte lorsqu'ils auront terminé la formation spécifique que vous semblez exiger maintenant pour le pays? Autrement dit, pourrez-vous leur assurer qu'il y aura des périodes de transition, non pas des gels?

Sachez que si vous n'avez pas de réponses pour ces questions, vous n'êtes pas prêts à apporter ce changement, encore moins à arrêter cet important service pour les familles canadiennes pendant que vous y pensez.

On doit s'interroger sur le fondement d'une période de formation régulière de six mois qui serait plus avantageuse pour nos enfants qu'une expérience pratique de deux ans en matière de garde d'enfants. Nous aimerions vous faire respectueusement remarquer que très peu de bonnes d'enfants canadiennes ont une formation régulière. Elles ont fréquemment beaucoup de difficultés à confirmer une expérience en matière de garde d'enfants. Nous sommes certains que le ministre doit être conscient que de nombreuses garderies à domicile bien dirigées sont exploitées par des femmes qui n'ont qu'une expérience de mère. Nous ne proposons pas d'apporter des changements dans ce domaine, nous voulons plutôt attirer votre attention sur le fait que l'expérience pratique est la qualification la plus importante.

Pour conclure, nous aimerions informer le comité que les employés de maison étrangers engagés par nos entreprises sont intelligents, souvent bien éduqués, s'expriment bien et possèdent des années d'expérience, mais n'ont pas toujours suivi une formation de bonne d'enfants. Nos clients choisissent leur bonne d'enfants d'après leur expérience, leur instruction, leur capacité de lire et de parler l'anglais et la qualité et la véracité de leurs références.

En Colombie-Britannique, nous avons de la difficulté à contrôler notre frustration lorsque nous appelons Ottawa et qu'on nous répond qu'on a discuté des changements qui nous touchent pendant une période de deux ans. Avec qui? En Colombie-Britannique, ni les familles qui se sont engagées à rémunérer une bonne d'enfants, ni les agences chargées de recruter ces personnes n'ont été ouvertement consultées.

Nous vous remercions de votre patience et d'avoir bien voulu prendre le temps d'écouter nos préoccupations. Nous répondrons volontiers à vos questions.

Le vice-président: Merci beaucoup. Monsieur Allmand.

M. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Aux fins du compte rendu, j'aimerais vous poser la même question qu'aux autres qui ont comparu devant nous. Le ministre et ses représentants, lorsqu'ils ont comparu devant notre comité, ont affirmé que les changements annoncés le 30 janvier découlaient de plaintes et de démarches qui avaient été faites pendant le processus de consultation. J'aimerais savoir si l'organisation que vous représentez a été consultée par les

[Text]

Alliance, was consulted by government officials prior to the announcement of these changes. If you were consulted, do the changes represent the views you expressed to the officials of the department?

Ms Rogers: We were never consulted.

Mr. Allmand: They also said they had received complaints of the kind that would have led to these recommendations. Had you unilaterally sent in complaints to the government suggesting they have a six-month training period or a twelve-year minimum education? Had you ever done that?

Ms Rogers: No, I hadn't.

Mr. Frank Rogers (Associate Advisor, British Columbia Nanny Agencies Alliance): The reverse is true. We feel if it's not broken, don't fix it. The system is working fine; it just needs fine-tuning.

Mr. Allmand: With respect to your brief, I just want to ask a few questions. I'm amused by this claim by the government that there are 1,500 unemployed nannies. You say you've never been able to track down that figure. None of the groups we've spoken to so far can either. Do they mean there are 1,500 unemployed nannies in British Columbia or in the greater Vancouver area? Where are these these 1,500 nannies supposed to be?

Ms Rogers: I don't know. When this came out I spoke to an immigration official in the Vancouver office who said it's very difficult to say how many people are unemployed because what denotes a foreign domestic worker is her social insurance number, which is prefixed by a 9 in British Columbia. To be able to get the exact number of how many people with that social insurance number are supposedly collecting unemployment insurance or whatever would be very difficult.

Another way to track down however many nannies are unemployed would be to look at Revenue Canada, which would be remitting on a domestic account. But that really isn't accurate either because some people don't remit.

I don't like to go into specifics, but our own nanny was on a 9 social insurance number and was on an open visa. After working two and a half years as a nanny, she had married and was working in a hotel, was pregnant and was collecting maternity benefits on a 9 social insurance number, which would have shown her as an unemployed domestic worker if that was the way it was guaranteed.

Mr. Allmand: I notice you object, as have most of the other groups similar to your own, to the requirement of a six-month formal training period. I read through the whole brief quickly, but I don't see any objection to the requirement of a twelve-year education or equivalent. Do you agree to that?

Mr. Rogers: Yes, we do. Most of the nannies we bring into this country have at least a grade 12 education.

Mr. Allmand: You do agree with the requirement of 12—

[Translation]

fonctionnaires avant que ces changements soient annoncés. Si tel est le cas, est-ce que ces changements traduisent les opinions que vous avez communiquées aux fonctionnaires du ministère?

Mme Rogers: Nous n'avons pas été consultés.

M. Allmand: Ils ont aussi déclaré avoir reçu des plaintes qui les auraient amenés à formuler des recommandations de ce genre. Avez-vous unilatéralement déposé des plaintes auprès du gouvernement et proposé que l'on exige une période de formation de six mois ou une scolarité minimale de 12 ans? Avez-vous fait cela?

Mme Rogers: Non.

M. Frank Rogers (conseiller délégué, British Columbia Nanny Agencies Alliance): Ce serait plutôt le contraire. Le mieux est l'ennemi du bien. Le système fonctionne bien; il faudrait seulement le peaufiner.

M. Allmand: J'aimerais maintenant vous poser quelques questions sur votre mémoire. Cela m'amuse d'entendre le gouvernement prétendre que 1,500 bonnes d'enfants sont sans emploi. Vous n'avez jamais pu corroborer ce chiffre. Pas un seul des groupes que nous avons entendue n'a pu le faire non plus. Est-ce que cela signifie qu'il y a 1,500 bonnes d'enfants sans emploi en Colombie-Britannique ou dans la région métropolitaine de Vancouver? Où se trouve ces 1,500 bonnes d'enfants?

Mme Rogers: Je l'ignore. Lorsque ces chiffres ont été rendus publics, j'en ai parlé avec un fonctionnaire de l'immigration du bureau de Vancouver; il m'a dit qu'il est très difficile de savoir combien de bonnes d'enfants sont sans emploi parce que les employés domestiques étrangers ont un numéro d'assurance sociale précédé d'un 9 en Colombie-Britannique. Il serait très difficile de savoir exactement combien de personnes ayant un numéro d'assurance sociale de ce genre sont prestataires d'assurance-chômage ou quoique ce soit d'autre.

On pourrait aussi déterminer le nombre de bonnes d'enfants sans emploi en examinant les dossiers de Revenu Canada. Mais cela ne serait pas très précis non plus puisque certains n'envoient pas de déclaration de revenus.

Sans entrer dans les détails, je peux vous dire que notre propre bonne avait un numéro d'assurance sociale précédé d'un 9 et détenait un permis de travail ouvert. Elle a travaillé deux ans et demi comme bonne d'enfants, s'est mariée, s'est trouvée une place dans un hôtel, et a bénéficié de prestations de maternité lorsqu'elle a eu son enfant. Elle avait un numéro d'assurance sociale précédé d'un 9 qui aurait donc indiqué clairement qu'elle était une employée domestique sans emploi, si l'on voulait procéder ainsi.

M. Allmand: Je remarque que, à l'instar de la plupart des autres groupes semblables aux vôtres, vous vous opposez à ce qu'on exige une formation de six mois. J'ai parcouru votre mémoire brièvement, mais je n'y vois pas d'objection à l'exigence relative à une scolarité de 12 ans ou l'équivalent. Appuyez-vous cette exigence?

M. Rogers: Oui. La plupart des bonnes d'enfants qui viennent au Canada ont au moins une douzième année.

M. Allmand: Vous acceptez donc qu'on exige 12. . .

[Texte]

Mr. Rogers: Of grade 12, yes.

• 0950

We bring in domestics for the elderly so they can remain in their homes. We bring them in for paraplegics and quadriplegics, families that have these people, and we bring them in as housekeeper-cooks. So we can't see what sort of training program they're going to ask for. Child care? What are they going to ask for?

Mr. Allmand: It appears, I think even by the admission of some government officials, that there are formal training programs for nannies only in the United States and the United Kingdom.

Ms Rogers: That's correct.

Mr. Allmand: None of the other countries has them specifically for that. Where do the majority of domestic workers in British Columbia come from?

Mr. Rogers: The Philippines. The Canadian families we deal with don't want to hire a lady from Great Britain who's gone to nanny school and knows how to push a pram in the park.

Mr. Allmand: The associations similar to your own in the east have objected to the 12 years' minimum because a lot of the nannies in the east seem to come from the Caribbean in addition to the Philippines. It appears they have very good nannies, but they don't have that level of education. They feel they would be cutting off an important source, but I respect your view.

The other groups that have appeared so far have asked that the government drop the requirement of living in. The agencies such as yours say they get a lot of requests from families with elderly people and also mothers with children who just don't have the rooms in their house to accommodate a live-in person, but they would like somebody to come and do the same type of work from 8 a.m. to 8 p.m. or from 8 a.m. to 5 p.m. They need the nanny, but they don't have space, an extra room in the house. Have you thought about that? You get that same problem, don't you?

Ms Rogers: Yes, we do. The ladies allowed to do that are the ladies on open visas, who have done the two-year live-in required by the government under the foreign domestic workers program. Those ladies have usually become self-sufficient and drive and have lots of Canadian experience. Those are the ladies you can present to the families looking for a live-out solution as opposed to a live-in, for room or whatever reason. They are, however, a lot more expensive than a live-in.

Mr. Allmand: Are there enough of them to fill the gap?

[Traduction]

M. Rogers: Une douzième année, oui.

Nous faisons venir des employés de maison pour les personnes âgées afin que ces dernières puissent demeurer à la maison. Ces employés sont chargés de faire le ménage et la cuisine dans les familles qui comptent des personnes paraplégiques ou quadriplégiques. Je ne vois donc pas quel genre de programme de formation on pourrait exiger. Le soin des enfants? Que va-t-on demander?

M. Allmand: Il semble que, de l'aveu même de certains représentants du gouvernement, seuls les États-Unis et le Royaume-Uni ont des programmes officiels de formation pour les employés de maison.

Mme Rogers: C'est vrai.

M. Allmand: Aucun autre pays n'offre de cours de formation taillés sur mesure. D'où viennent la majorité des employés de maison de Colombie-Britannique?

M. Rogers: Des Philippines. Les familles canadiennes avec lesquelles nous faisons affaire ne veulent pas embaucher une dame de Grande-Bretagne qui a suivi des cours de bonne d'enfants et qui a appris à pousser un landau dans le parc.

M. Allmand: Les associations semblables à la vôtre dans l'Est ont protesté contre les 12 années de scolarité exigées parce que beaucoup de bonnes d'enfants dans l'Est viennent non seulement des Philippines, mais aussi des Antilles. Ce sont de très bonnes employées, semble-t-il, mais elles n'ont pas ce niveau de scolarité. On estime donc que cette exigence tarirait une source importante d'employées, mais je respecte votre point de vue.

Les autres groupes qui ont comparu jusqu'à maintenant ont demandé au gouvernement d'abandonner l'exigence selon laquelle l'employé de maison doit habiter chez son employeur. Les agences comme la vôtre affirment recevoir beaucoup de demandes de la part de familles comptant des personnes âgées et également de la part de mères qui vivent seules avec leurs enfants et qui n'ont tout simplement pas de place dans leur maison pour loger un employé de maison. Ces gens-là voudraient embaucher quelqu'un qui viendrait faire le même genre de travail, disons de 8 heures à 20 heures ou encore de 8 heures à 17 heures. Ils ont besoin d'une bonne, mais ils n'ont pas de place pour la loger. Avez-vous réfléchi à cette question? Vous avez le même problème, n'est-ce pas?

Mme Rogers: En effet. Les femmes qui sont autorisées à le faire sont celles qui ont un visa ouvert, qui ont déjà habité deux ans chez leur employeur ainsi que l'exige le gouvernement aux termes du programme des employés de maison étrangers. Habituellement, ces femmes sont devenues autonomes, elles ont une voiture et beaucoup d'expérience de la vie au Canada. Ce sont ces personnes que l'on peut présenter aux familles qui cherchent une bonne qui n'habiterait pas chez-eux, pour des raisons de manque d'espace ou autres. Cela coûte cependant beaucoup plus cher que d'embaucher une bonne qui habite dans la maison.

M. Allmand: Sont-elles suffisamment nombreuses pour suffire à la demande?

[Text]

Ms Rogers: There really aren't enough of them. I understand with the foreign domestic workers program that when they come in, if they do everything they're supposed to do and upgrade, they should become a landed immigrant on an open visa. In B.C. our alliance encourages them to go to school and then look for employment, which is what I think the foreign domestic program is all about.

There aren't a tremendous number, and they are quite expensive. I actually am in favour of the live-in. It works out quite well lots of times.

Mr. Allmand: But you understand that some people just don't have the space.

Ms Rogers: Exactly. There are nannies available for them, but at the higher end of the pay scale.

Mr. Heap (Trinity—Spadina): The first question I'll mention is touched upon where you refer to contracts, partly in item 4 of your brief where you say that some families were told they could not get their nanny but should hire one from the local employment agency and save the expense of going through an agency. I take it they were giving that as advice and not as a legal requirement?

Ms Rogers: No, that was advice.

Mr. Heap: I'd like to understand the arrangement about contracts. I understand that CEC establishes a contract of each domestic worker who is admitted.

Ms Rogers: That's correct.

Mr. Heap: Does your group in addition establish some sort of contract between an individual and an employer?

Ms Rogers: No, you can't do that because that's a subcontract and that's not really appropriate. You cannot have a subcontract.

It's a very interesting situation, Mr. Heap. The contract that the Canada Employment Centre writes, when you take something to employment standards in British Columbia, they say that has no validity. What we do as an alliance is to make sure nobody is mistreated or overworked or treated incorrectly.

• 0955

The government contract done by the CEIC offices is very brief. It doesn't usually qualify the people to any degree. As an agency we probably qualify that the accommodation is correct and that the lady is having what she's supposed to have. But that contract is signed by the CEIC office and the Canadian employer and sent overseas and presented to the overseas mission along with the lady having signed and agreed. The employment standards says this really doesn't account for anything, so some areas need to be addressed.

Mr. Heap: Do the groups you represent have their own contract arrangements either with the government or with the employees?

[Translation]

Mme Rogers: Il n'y en a vraiment pas assez. Dans le cadre du programme des employés de maison étrangers, les immigrants qui respectent toutes les exigences peuvent devenir immigrants reçus et bénéficier d'un visa ouvert. En Colombie-Britannique, notre alliance les encourage à fréquenter l'école et à chercher du travail, ce qui, à mon avis, est justement l'objectif du Programme concernant les employés de maison étrangers.

Il n'y a pas tellement de personnes dans cette situation et leurs tarifs sont très élevés. En fait, je préconise plutôt l'embauche d'employés de maison à demeure. La plupart du temps, cela donne de très bons résultats.

M. Allmand: Mais vous comprenez que certaines familles n'ont tout simplement pas la place voulue pour les accueillir.

Mme Rogers: Absolument. Nous pouvons leur offrir des bonnes d'enfants, mais à une rémunération nettement plus élevée.

M. Heap (Trinity—Spadina): Je voudrais d'abord aborder la question des contrats, à laquelle vous faites partiellement allusion au point numéro 4 de votre mémoire. Vous dites en effet que certaines familles se sont fait dire qu'elles n'auraient pas leur bonne d'enfants, mais qu'elles devraient en embaucher une en passant par le Centre d'emploi local, ce qui leur ferait économiser les frais d'une agence. Si je comprends bien, c'est un conseil qu'on leur a donné, et non pas une exigence ayant force de loi?

Mme Rogers: Non, c'était un conseil.

M. Heap: Je voudrais comprendre les arrangements contractuels. Le Centre d'emploi du Canada établit un contrat pour chaque employé de maison qui est accepté au Canada.

Mme Rogers: C'est exact.

M. Heap: Votre groupe établit-il un contrat additionnel entre l'employeur et la personne embauchée?

Mme Rogers: Non, nous ne pouvons pas le faire parce que ce serait un sous-contrat, ce qui est prohibé.

C'est une situation très intéressante, monsieur Heap. Le contrat rédigé par le Centre d'emploi du Canada n'a aucune valeur aux yeux des autorités qui s'occupent des normes d'emploi en Colombie-Britannique. Ce que nous faisons à l'alliance, c'est de nous assurer que personne n'est maltraité ou surchargé de travail.

Le contrat gouvernemental établi par les services de Emploi et Immigration Canada est très bref. Il ne comporte habituellement aucune garantie. Chez nous, à l'agence, nous pouvons probablement garantir que le logement est convenable et que la personne aura tout le nécessaire. Mais ce contrat est signé par le responsable de Emploi et Immigration et par l'employeur canadien et envoyé outre-mer où il est présenté à la mission canadienne à l'étranger; la personne recrutée doit en accepter les dispositions et le signer. Les services provinciaux chargés de l'application des normes d'emploi affirment que cela ne vaut pas grand-chose et que des dispositions supplémentaires doivent être prévues.

M. Heap: Les groupes que vous représentez ont-ils leurs propres arrangements contractuels, soit avec le gouvernement, soit avec les employés?

[Texte]

Ms Rogers: No.

Mr. Heap: There is no contract relating to the employees or to your groups except the CEIC contract, is that the case?

Ms Rogers: That's correct. We as agencies will guarantee the family that we will help with any problem they may have, but there's no such thing as a subcontract between the domestic worker and the agency or the domestic worker and the employer.

Mr. Heap: The revenue the agency gets, insofar as overseas domestics are concerned, is based on a one-time fee paid by the employer, is it?

Ms Rogers: That's correct.

Mr. Heap: It doesn't in any way relate to wages of the employee or to deductions in the wages?

Ms Rogers: No.

Mr. Heap: Does your agency or do the groups within your agency undertake any responsibility for the protection of the employee?

Ms Rogers: Absolutely.

Mr. Heap: How do you carry that out?

Ms Rogers: We are very instrumental in taking care of abuse situations. Within our own group we check the family. We have many orientations and very much communication with the nanny as well as the client. There are nannies that are not treated correctly. In this situation we take them from the job, take them to Immigration, get them cleared and get permission for them to seek a new employer.

In our opinion as an alliance, there are problems sometimes because if a Canadian family is not treating a nanny correctly, there's never anything put against the Canadian family's name. They can just go ahead and get one more domestic and one more domestic and one more domestic. Our alliance has said that areas need to be addressed with abuse to nannies and clients. If a client is abusing a nanny, he should no longer be allowed to hire a nanny. There are cases of this.

Mr. Heap: When you say you have said that, is this in communication with the Department of Employment and Immigration?

Ms Rogers: Yes, and the CEIC office and employment standards.

Mr. Heap: Would it be possible to get copies of that correspondence?

Ms Rogers: I could get it at home and send it to you, sure.

Mr. Heap: Mr. Chairman, I would ask that copies of that correspondence be tabled with the committee, if possible. This is a very important aspect, certainly to the organizations of the domestic workers with which I'm familiar, in Toronto particularly, but also in other parts of Ontario and Quebec. They feel there is abuse not only physical and sometimes sexual, but abuse in the matter of payment. They feel they have little recourse to ensure that they will be paid even the

[Traduction]

Mme Rogers: Non.

M. Heap: Il n'y a aucun contrat de passé entre les employés et les groupes membres de votre association sinon le contrat de Emploi et Immigration Canada. C'est bien cela?

Mme Rogers: C'est bien cela. Les agences membres de notre association garantissent à la famille que nous allons l'aider à résoudre tout problème qui pourrait survenir, mais il n'y a absolument pas de sous-contrat entre l'employé de maison et l'agence ni entre l'employé et son employeur.

M. Heap: En ce qui concerne le recrutement d'employés de maison à l'étranger, les seuls revenus de l'agence sont les honoraires versés en une seule fois par l'employeur, n'est-ce pas?

Mme Rogers: En effet.

M. Heap: Ces honoraires n'ont aucun rapport avec le salaire de l'employé? Il n'y a aucune retenue faite sur ce salaire?

Mme Rogers: Non.

M. Heap: Les agences membres de votre association assument-elles une responsabilité quelconque quant à la protection de l'employé?

Mme Rogers: Absolument.

M. Heap: Comment vous acquittez-vous de cette responsabilité?

Mme Rogers: Nous nous occupons très activement des cas d'abus. Nous faisons une vérification de la famille. Nous sommes en étroite communication avec la bonne d'enfants aussi bien qu'avec le client. Il y a des bonnes qui ne sont pas bien traitées. Dans ce cas, nous les retirons de chez l'employeur, nous les amenons au service de l'immigration, nous nous occupons de toutes les formalités et nous leur obtenons la permission de chercher un nouvel employeur.

À notre avis, il y a parfois des problèmes parce que si une famille canadienne maltraite une bonne d'enfants, elle n'en souffre aucune conséquence. Elle remplace simplement la bonne par une autre et encore une autre, etc. Notre alliance a déclaré qu'il faut s'attaquer à ce problème des abus commis à l'endroit des bonnes et des clients. Un client qui maltraite une bonne ne devrait plus avoir le droit d'en embaucher une autre. Il y a des cas documentés.

M. Heap: Vous dites que vous avez fait des déclarations en ce sens. Avez-vous fait part de vos doléances au ministère de l'Emploi et de l'Immigration?

Mme Rogers: Oui, et aussi au bureau de la CEIC et au services provinciaux des normes d'emploi.

M. Heap: Serait-il possible d'avoir copie de cette correspondance?

Mme Rogers: Je pourrais vous la faire parvenir, bien sûr.

M. Heap: Monsieur le président, je demande que copies de cette correspondance soient déposées au comité, si c'est possible. C'est un aspect très important, tout au moins pour les organisations et les employés de maison que je connaît, notamment à Toronto, mais aussi dans d'autres régions de l'Ontario et du Québec. On estime qu'il y a des abus, non seulement physiques et parfois sexuels, mais aussi des abus concernant le paiement des honoraires. Ces employés n'ont à

[Text]

small amount they were promised or that the living conditions are what they were promised. They also feel that the hours they were told in advance are not always honoured. They may be required to work at almost any time of day or night for any length of time, which interferes also with their ability to take upgrading courses. Does your agency deal in that kind of dispute?

Mr. Rogers: We monitor the domestics we bring into this country; in fact, we rescue domestics brought in directly by an employer and not through an agency. That's part of my job. Sometimes I present myself at the house and knock on the door and say I've come to take the domestic away because the employer hasn't been paying her properly or has been overworking her.

Mr. Heap: If the employer says you can't take the domestic away, what do you—

Mr. Rogers: I say that I'll phone the RCMP. This is Canada and that lady has expressed an interest to be picked up and taken somewhere else, so I'm going to do that.

Mr. Heap: Of course we don't want to go into names, but have you given any description of that in your communications, your general experience of that to the—

• 1000

Mr. Rogers: No, the Department of Employment and Immigration knows we do that. In fact, we've received calls from the department to come down to their offices to pick up ladies and take them home and look after them. And we do that.

Ms Rogers: There is nowhere for Immigration to keep the ladies who are in this kind of distress. They only have holding cells or whatever.

For all the abuse, I would like to say that 85% in British Columbia are happy ladies with happy Canadian families and are doing very well. The abuse is there, but if you deal with it as you go along, the number of happy domestic workers plus clients is far outweighed.

Mr. Rogers: There are also occasions when the domestic abuses the Canadian client.

Mr. Heap: Oh yes, of course.

Mr. Rogers: We've had them stay 12 hours in a home. The client has waited six months for them and they say no, they want to move closer to their friends or closer to the community where they know people.

Ms Rogers: That's inappropriate also. When a lady accepts a position overseas, lots of information goes to her such as maps on the area. We place nannies in Fort Nelson, Prince George, Telkwa, B.C.—really remote places. To bring

[Translation]

peu près aucun recours pour se faire payer même les montants minimes qu'on leur avait promis ou encore pour protester contre des conditions de logement qui ne sont pas conformes à ce qu'on leur avait promis. D'autre part, on leur demande parfois de travailler de plus longues heures que ce qui était stipulé à l'avance. Ces gens-là sont parfois obligés de travailler à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit pendant des périodes indéterminées, ce qui les empêche de suivre des cours de perfectionnement. Votre organisation s'occupe-t-elle de ce genre de conflits?

M. Rogers: Nous faisons un suivi des employés de maison que nous faisons venir au Canada. En fait, nous venons même à la rescousse d'employés qui ont été embauchés directement par un employeur et non pas par l'entremise d'une agence. Cela fait partie de mon travail. Il m'arrive de me présenter en personne à la maison, de frapper à la porte et de dire que je viens chercher l'employé de maison parce que l'employeur ne l'a pas payé convenablement ou l'a surchargé de travail.

M. Heap: Et si l'employeur vous rétorque qu'il n'en est pas question, que faites-vous?

M. Rogers: Je dis que je vais téléphoner à la GRC. Je dis que nous sommes au Canada et que l'employé en question ayant exprimé le désir d'être pris en charge et d'être amené ailleurs, c'est exactement ce que je vais faire.

M. Heap: Il n'est évidemment pas question de nommer qui que ce soit, mais avez-vous fourni des descriptions de ce genre de cas dans vos communications, des cas dont vous avez eu connaissance?

M. Rogers: Non, au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, on sait que nous faisons ce genre d'intervention. En fait, il est arrivé que le ministère nous téléphone pour nous demander de passer à leur bureau pour y prendre en charge des femmes en détresse et de nous en occuper. Et nous le faisons.

Mme Rogers: Les services de l'Immigration n'ont nulle part où loger ces femmes en détresse. Il n'y a que des salles d'attente.

Au sujet des abus, je tiens à dire qu'en Colombie-Britannique, 85 p. 100 des employés de maison sont des femmes heureuses qui vivent dans des familles canadiennes heureuses et qui sont satisfaites de leur sort. Il y a des abus, mais si l'on s'en occupe au fur et à mesure, l'immense majorité des employés de maison et des clients sont entièrement satisfaits.

M. Rogers: Il y a également des cas du contraire, c'est-à-dire que l'employé de maison abuse du client canadien.

M. Heap: Oui, bien sûr.

M. Rogers: Nous avons eu des cas d'employés qui ne restaient que 12 heures dans une maison. Après avoir attendu pendant six mois, le client se fait dire par l'employé qu'il ne restera pas un jour de plus dans cette maison, qu'il veut déménager plus près de ses amis ou dans une autre ville où il connaît des gens.

Mme Rogers: C'est également inacceptable. Quand une femme accepte un poste qu'on lui propose à l'étranger, on lui donne beaucoup de renseignements, notamment des cartes de la région. Nous plaçons des bonnes d'enfants à Fort

[Texte]

somebody from a metropolis and pop them into Telkwa, B.C., is a culture shock. So lots of maps and lots of work go into making sure the lady knows where she's going. Frequently those ladies are fine. It's if you place somebody fifteen miles out of downtown Vancouver that she wants to be in Vancouver.

Mr. Heap: I think you said you were not requested by the department to give any comments on this subject in these past two years of intensive study. Have you volunteered any recommendations to the department that you wish to relay to us?

Ms Rogers: You know, Mr. Heap, even though we're in the business, anything that might be happening with regard to changing the foreign domestic workers program has really been very sketchy. No one has phoned and asked if we would like to come and sit down and give them our input. There's been nothing. I heard once or twice in the last six months that the foreign domestic workers program might change, but nothing has happened. Neither have any of our clients been consulted. I have had absolutely nothing.

Mr. Heap: Your clients are the employers?

Ms Rogers: Yes. The Canadian employers have never been consulted.

Mr. Heap: Or the employees?

Ms Rogers: Or the employees.

Mr. Heap: I think there is an association of domestic workers in Vancouver. Were they consulted?

Ms Rogers: I'm afraid I couldn't tell you. I believe they were here.

Mr. Rogers: With these ladies, we feel it works great. They must speak English or French to come into the country. They must be experienced and healthy. They pay for an interview with the Canadian government overseas, and then they pay their own fare into Canada. Once they get here, we swear they're never on UIC or welfare or anything. They simply work hard.

We certainly don't want taken away from them this chance to become Canadian citizens after they have fulfilled this duty as a domestic and freed up a Canadian to go out and work, whether it is a Canadian lady lawyer, doctor, teacher, or a single father or whatever. These ladies deserve a chance. Of all the people who come to Canada, they must be the smallest drain on Canada and its resources because they work continually.

[Traduction]

Nelson, Prince George, Telkwa, des endroits vraiment isolés en Colombie-Britannique. C'est évidemment un choc culturel pour quelqu'un qui quitte une métropole et qui va s'installer à Telkwa. Nous fournissons donc tous les renseignements voulus, y compris des cartes géographiques, pour s'assurer que la femme en question sait exactement où elle s'en va. Souvent, ces femmes sont tout à fait satisfaites. C'est plutôt quand on place quelqu'un à 15 milles du centre-ville de Vancouver que cette personne veut déménager pour aller à Vancouver.

M. Heap: Il me semble vous avoir entendu dire que le ministère ne vous a jamais demandé vos commentaires sur cette question depuis deux ans que dure cette étude intensive. Avez-vous pris l'initiative, avez-vous fait au ministère des recommandations dont vous voudriez nous faire part?

Mme Rogers: Vous savez, monsieur Heap, même si nous travaillons dans ce domaine, nous savons très peu de choses sur les changements qui pourraient être apportés au Programme concernant les employés de maison étrangers. Personne n'a téléphoné pour savoir si nous voudrions venir discuter de tout cela. Nous n'avons entendu parler de rien. J'ai entendu dire une ou deux fois depuis six mois que le programme en question pourrait être modifié, mais il ne s'est rien passé. Aucun de nos clients n'a été consulté non plus. Je n'ai eu absolument aucun écho.

M. Heap: Vos clients sont les employeurs?

Mme Rogers: Oui. Les employeurs canadiens n'ont jamais été consultés.

M. Heap: Ni les employés?

Mme Rogers: Ni les employés.

M. Heap: Je pense qu'il y a à Vancouver une association d'employés de maison. Ont-ils été consultés?

Mme Rogers: Je crains de ne pouvoir vous le dire. Je crois qu'on les a consultés.

M. Rogers: Nous croyons que le programme est fort valable pour ces femmes. Elles doivent parler anglais ou français pour venir au Canada. Elles doivent être expérimentées et en santé. Elles payent pour avoir une entrevue avec le représentant du gouvernement canadien à l'étranger, après quoi elles payent de leur poche le prix de leur passage au Canada. Une fois sur place, nous vous garantissons qu'elles ne touchent jamais de prestations d'assurance-chômage ou d'aide sociale. Elles travaillent très dur.

Chose certaine, nous ne voulons pas qu'on leur retire cette possibilité de devenir citoyennes canadiennes après avoir travaillé comme employé de maison, permettant ainsi à un Canadien ou une Canadienne de s'intégrer au marché du travail. Dans bien des cas, le client canadien ainsi libéré est une femme qui est avocat, médecin, enseignante; cela peut également être un homme qui est chef d'une famille monoparentale. Ces femmes qui viennent ainsi travailler au Canada comme employés de maison méritent qu'on leur donne la chance de se faire valoir. De tous les gens qui viennent au Canada, elles constituent sans doute le groupe qui pèse le moins lourd pour le Canada et pour ses ressources puisqu'elles travaillent sans relâche.

[Text]

Mr. Shields (Athabasca): You suggested that you protect all of your nannies in some way and follow them through. How do you go about this in Prince George, Fort Nelson, Fort St. John and places like that?

Ms Rogers: If we are putting nannies into rural areas, we've made sure we've communicated a lot with the clients we're dealing with. In nearly every rural area there is a group of Filipino ladies or whatever. We just ask the client to find them and put them in contact with... We're in constant telephone contact with a nanny over the year if she wants to be. If there are any problems—and there was one in a position out of town—we just bring the lady back into town and take care of her.

Mr. Shields: At these hearings last week it appeared that there is a lot of abuse of nannies. That's why I'm asking this question. I live in the far north in Alberta. Maybe things are different in B.C. I have relatives who have nannies and they never hear from the agency until it's time to get another nanny, so I'm surprised that you have this follow-up procedure.

• 1005

Ms Rogers: We do, absolutely.

Mr. Shields: What is your fee for getting a nanny?

Ms Rogers: Our fee is \$500, and that guarantees a one-year placement, plus GST.

Mr. Shields: The point I'm trying to make here is that \$500 will run out very quickly if you are constantly keeping in touch with all of the nannies, so you're doing this as a charitable thing.

Ms Rogers: No, I'm not doing it as a charitable thing. Actually, for the ladies who are in town within reach of me, I'm available to them 24 hours a day, seven days a week, as are the other agencies in my alliance.

For out of town it is an expense. We don't have to be phoning them every few days. The first couple of days they are in, we certainly do. Then we will phone them from time to time. Frequently they come down and have holidays in the Vancouver area.

Mr. Shields: How many nannies do you place a year?

Ms Rogers: Maybe 240.

Mr. Shields: So you are able to phone 240 approximately?

Ms Rogers: No. Not all 240 are out of town. Yes, I could. I just had a Christmas party, actually, and there were 300 nannies at the Christmas party.

Mr. Shields: That's quite different from what's happening in the north.

[Translation]

M. Shields (Athabasca): Vous avez dit que vous protégez toutes vos bonnes d'enfants d'une manière ou d'une autre, que vous faites un suivi attentif. Comment le faites-vous dans des endroits comme Prince George, Fort Nelson, Fort St. John, etc?

Mme Rogers: Si nous plaçons des bonnes d'enfants dans des régions rurales, nous nous assurons de bien connaître le client en question. Dans presque toutes les régions rurales, il y a un groupe de gens originaires des Philippines. Nous demandons au client de communiquer avec ces gens-là. Par la suite, nous téléphonons périodiquement avec la bonne d'enfants si elle en fait la demande. S'il y a le moindre problème, comme c'est arrivé dans le cas d'une bonne qui travaillait à l'extérieur de la ville, nous ramenons tout simplement la femme en question en ville et nous la prenons en charge.

M. Shields: Au cours des audiences de la semaine dernière, il est apparu qu'il y a beaucoup d'abus à l'endroit des bonnes d'enfants. C'est pourquoi je pose la question. J'habite tout au nord de l'Alberta. La situation est peut-être différente en Colombie-Britannique. J'ai des parents qui ont des bonnes d'enfants et qui entendent parler de l'agence d'emploi seulement quand il est temps de trouver une autre bonne d'enfants. Voilà pourquoi je m'étonne d'apprendre que vous faites un tel suivi.

Mme Rogers: Nous le faisons, absolument.

M. Shields: Combien touchez-vous pour trouver une bonne d'enfants?

Mme Rogers: Nous touchons 500\$ pour un placement garanti d'un an, plus TPS.

M. Shields: Ces 500\$ n'iront pas loin si vous entretenez des contacts réguliers avec toutes les bonnes d'enfants et ce service sera offert bénévolement.

Mme Rogers: Non, ce n'est pas du bénévolat. En fait, les dames qui sont en ville et en mesure de communiquer avec moi peuvent me rejoindre 24 heures par jour, sept jours par semaine, comme c'est d'ailleurs le cas pour les autres agences faisant partie de l'alliance.

Quand elles se trouvent à l'extérieur de la ville, cela nous impose des frais. Nous n'avons pas à leur téléphoner constamment à quelques jours d'intervalle. Nous le faisons pour les premiers jours après leur arrivée. Après, nous leur téléphonons périodiquement. Très fréquemment, elles viennent prendre leurs vacances dans la région de Vancouver.

M. Shields: Combien de bonnes d'enfants placez-vous chaque année?

Mme Rogers: Environ 240.

M. Shields: Vous pouvez donc rejoindre les 240 par téléphone?

Mme Rogers: Non. Elles ne sont pas toutes à l'extérieur de la ville. Oui, je le pourrais. J'ai organisé un party de Noël auquel ont assisté 300 bonnes d'enfants.

M. Shields: C'est très différent de ce qui se passe dans le Nord.

[Texte]

Mr. Rogers: We have orientation once a month. All the nannies who arrived in the previous 30 days come to this meeting and at the meeting we explain to them Canadian customs and laws—

Mr. Shields: Excuse me. I can understand how you can bring people together in Vancouver or Greater Vancouver, but you are saying you bring them from the Okanagan Valley, New Westminster, and from Fort St. John within the first 30 days.

Mr. Rogers: No. We don't bring them back down. Say, within Kelowna there are 20 of our nannies, and when a lady comes in and stays at our house she usually stays two or three days before she heads to Kelowna. We give her the phone numbers of the other ladies up there who will show her where the church is, and shopping and so on, so that she can network. They will assist her, and they know how to get hold of us quickly too.

Ms Rogers: We're telling you what we do. I can't tell you what agencies in Alberta do.

Mr. Shields: On page 3, in the second paragraph, I read:

Some families who sponsored nannies just prior to the freeze have been told by their local Canada Employment Centre officials, not only that they could not get their nanny, but that they should hire one from the local Employment Centre, and save the expense of going through an Agency. The option of using the services of Canada Employment Centres has always been open to Canadians, but it is patently unfair to promote your services in this matter.

Why? Why shouldn't the Canada Employment Centres promote their services?

Ms Rogers: We think that we do a better screening job, and the client has already approached us. I don't know how many unemployed nannies there are at any one time at the employment centre. When I've been looking for local nannies to work, I've gone down to my New Westminster office and there hasn't been any.

I don't know if you want to get into specifics—

Mr. Shields: What I'm trying to find out is why do you feel that Canada Employment Centres should not promote their services?

Ms Rogers: They should not be promoting their services and telling them not to use an agency, any more than I would say, "Use us, don't use the Canada Employment Centre."

Mr. Shields: But there's nothing wrong with their promoting their services.

Mr. Rogers: When another government agency has shut us down? That's what they are doing. Immigration has shut us down for 90 days—

Ms Rogers: And said, "Come and use us."

[Traduction]

M. Rogers: Nous avons des séances d'orientation tous les mois. Toutes les bonnes d'enfants arrivées depuis 30 jours assistent à cette réunion au cours de laquelle nous leur expliquons les lois et les coutumes canadiennes. . .

M. Shields: Excusez-moi. Je comprends que vous puissiez facilement réunir celles qui se trouvent à Vancouver ou dans les environs immédiats, mais vous dites que vous les faites venir de la vallée de l'Okanagan, de New Westminster et de Fort St. John dans les 30 jours suivant leur arrivée.

M. Rogers: Nous ne les faisons pas venir à Vancouver. Une bonne d'enfants à son arrivée habiterait chez-nous pendant deux ou trois jours avant de se rendre à Kelowna, par exemple, où se trouvent 20 de nos bonnes d'enfants. Nous lui donnons le numéro de téléphone des autres dames qui lui indiqueront où se trouvent l'église, les magasins, etc., afin qu'elle puisse établir des contacts. Ces dames l'aideront et sauront aussi comment communiquer rapidement avec nous.

Mme Rogers: Nous vous expliquons ce que nous faisons. Je ne peux pas vous dire ce que toutes les agences de l'Alberta font.

M. Shields: A la page 5, au troisième paragraphe, je lis:

Certaines familles qui s'étaient engagées à rémunérer une bonne d'enfants juste avant le gel, ont été informées par les agents locaux du Centre d'emploi du Canada que non seulement elles ne pouvaient obtenir leur bonne d'enfants, mais encore qu'elles devraient en engager une en passant par le Centre d'emploi local et ainsi économiser sur les coûts d'une agence. La possibilité de recourir aux centres d'emploi a toujours été laissée aux Canadiens, mais il est manifestement injuste de favoriser vos services de cette manière.

Pourquoi? Pourquoi les Centres d'emploi du Canada ne devraient-ils pas faire la promotion de leurs services?

Mme Rogers: Nous estimons faire un bien meilleur travail de sélection et le client a toujours communiqué avec nous. Je ne sais pas combien de bonnes d'enfants au chômage sont inscrites à un moment donné dans un Centre d'emploi. Quand j'ai voulu trouver localement des bonnes d'enfants prêtes à travailler, je me suis adressée à mon bureau de New Westminster et je n'en ai pas trouvé.

Je ne sais pas si vous voulez que j'entre dans les détails. . .

M. Shields: J'essaie de voir pourquoi vous pensez que les Centres d'emploi du Canada ne devraient pas faire la promotion de leurs services?

Mme Rogers: Ils ne devraient pas faire la promotion de leurs services en disant aux clients de ne pas recourir à une agence et pour ma part, je ne dirais pas: «Prévaliez-vous de nos services, ne vous adressez pas au Centre d'emploi du Canada».

M. Shields: Mais on ne peut pas leur reprocher de faire la promotion de leurs services.

M. Rogers: Quand un autre organisme du gouvernement nous oblige à fermer nos portes? C'est ce qu'on a fait. Le ministère de l'Immigration nous a obligés à fermer nos portes pendant 90 jours. . .

Mme Rogers: Et dit ensuite: «Venez nous voir».

[Text]

Mr. Shields: I would say that the taxpayer is paying for the Canada Employment Centres right across the country, as part of a tax base. It is not only your group but I've found other groups doing the same thing, who say they shouldn't promote this, that there are private hiring agencies or private agencies that do the hiring. They are placing people in employment, not just as nannies but in employment elsewhere, but we're hearing this constantly. They are saying that the Canada Employment Centre shouldn't promote their services, that what they should be doing is just putting up a notice on the board. I think there's something wrong with that. That's just a personal opinion.

• 1010

Ms Rogers: Absolutely.

Mr. Rogers: We don't mind comparing our business to the way Canada Employment Centres run theirs.

Mr. Shields: Let us go to number 6, the decision to demand a six-month training period. I agree. I personally agree that it should be based on experience as much as anything. Lots of credit should be given for experience. But the questions you pose:

Who are you to dictate a family's requirements for child care?
Why will Foreign Domestic workers have to meet a higher standard than a Canadian providing the same service?

Don't you feel that this also is tied into the point you were making at the end of your submission that at the end of two years they should be given an opportunity to apply for landed immigrant status? Where do we do the screening then? If there isn't some kind of screening before the nanny comes in, when does Immigration Canada do the necessary screening for landed immigrant status? Would they do it after?

Ms Rogers: I would say yes.

Mr. Shields: If they do it after, then on the point system some nannies could be rejected.

Mr. Rogers: One of the points of this program has always been that the government didn't want to set up foreign domestics who stayed domestics for 10 years, so they are going to go to school for six months and then work for two years and then go off to work in the economy. Most of the ladies we bring in are well educated.

Ms Rogers: Nurses, midwives, and graduates.

Mr. Rogers: While here, they try to upgrade their standards to Canadian standards so they are free to do that when they have an open visa.

Mr. Shields: I would agree with what you are saying, but you are not getting to my question. There has to be screening ahead of time or after. There has to be some kind of screening, not only to the health requirements but to education levels and so on, and it is done on a point system that is supposed to be arbitrary and as fair as possible. This is the attempt. In fact, if you did it any other way there would be cries of discrimination, that you are not doing it fair in this

[Translation]

M. Shields: Je dirais que les contribuables financent avec leurs impôts les Centres d'emploi du Canada de tout le pays. D'autres groupes comme vous reprochent aux centres d'emploi de promouvoir leurs services sous prétexte qu'il y a des agences d'emploi privées qui se chargent d'embaucher. Or, les centres d'emploi trouvent du travail et pas uniquement pour des bonnes d'enfants. Pourtant, nous entendons constamment ce reproche. Ces groupes disent que les Centres d'emploi du Canada ne doivent pas promouvoir leurs services et qu'ils devraient se contenter d'afficher un avis au babillard. Je trouve cela inacceptable. C'est un avis personnel.

Mme Rogers: Absolument.

M. Rogers: Nous sommes prêts à comparer notre mode de fonctionnement à celui des Centres d'emploi du Canada.

M. Shields: Passons au point 6, la décision de demander une période de formation de six mois. Je suis d'accord. J'estime pour ma part que l'expérience doit compter tout autant qu'un autre critère. L'expérience doit compter pour beaucoup. Mais voici les questions que vous posez:

A quel titre décidez-vous des exigences d'une famille en matière de garde d'enfants? Pourquoi les employés de maison étrangers doivent-ils répondre à des normes supérieures à celles de Canadiens assurant les mêmes services?

Ne pensez-vous pas que cette exigence est liée à ce que vous dites à la fin de votre mémoire, à savoir qu'après deux ans, ces personnes devraient pouvoir demander le statut d'immigrant reçu? Comment se ferait alors la sélection? S'il n'y a aucun filtrage avant l'arrivée d'une bonne d'enfants, comment Immigration Canada peut-il faire les vérifications nécessaires avant d'accorder le statut d'immigrant reçu? Le ferait-il après coup?

Mme Rogers: Je dirais oui.

M. Shields: S'il le fait après coup, la demande de certaines bonnes d'enfants pourrait être rejetée selon la méthode des points.

M. Rogers: Le gouvernement a créé ce programme justement pour éviter que les employés de maison étrangers le restent pendant dix ans; alors ils vont à l'école pendant six mois, travaillent pendant deux ans comme employés de maison puis se trouvent un autre emploi. La plupart des dames que nous amenons au Canada sont bien instruites.

Mme Rogers: Infirmières, sages-femmes, diplômées.

M. Rogers: Pendant leur séjour au Canada, elles tentent de se perfectionner pour satisfaire aux normes canadiennes et elles peuvent le faire quand elles ont un visa ouvert.

M. Shields: J'admets la validité de ce que vous dites, mais vous ne répondez pas à ma question. Il doit y avoir un filtrage avant ou après leur arrivée. Un certain filtrage doit se faire en fonction de critères sanitaires, des niveaux de scolarité, etc. Et cela se fait selon la méthode des points qui est censée être arbitraire et aussi juste que possible. C'est le but visé. D'ailleurs, si cela se faisait autrement, on nous reprocherait de pratiquer la discrimination, d'avoir été

[Texte]

case or this other case. So there has to be some kind of set criteria for landed immigrant status. If there isn't some kind of a point system or a point system set up prior to the nanny coming to Canada, then it has to be done after, I would suggest.

You make the statement: "Who are you to dictate a family's requirements for child care?" I don't think that is what the attempt is. Wouldn't you see this as an attempt to do the pre-screening before the nanny comes to Canada?

Ms Rogers: What we are trying to say is that Canadian families don't think the nanny should go to school for six months before coming. That is the big hue and cry from my clients. They don't think it is a necessity. If a lady has done a year's live-in training in a host country, I think a host country... Sometimes Pacific Rim nannies are as qualified as a lady from a Caucasian country who has done six months in school. Those options are open to Canadian employers now. If they would like somebody who has that training, there are nannies available with that kind of training. I don't know much about the Caribbean nannies, as we don't deal with them very much in British Columbia, but the Pacific Rim nannies certainly have enough experience to come in and work in our homes. They don't need six or eight months in a training school. I think that is what we are trying to say.

Mr. Rogers: In our personal case, we have a 10-year-old and a 12-year-old. We require a housekeeper and a cleaner, and if she were forced to take a course in infant child care it would have been useless for her once she arrived here. When we look through résumés, we look for a lady who is experienced and wants to work as a cook and a cleaner and so on.

Mr. Shields: This is exactly what I am driving at. Your requirements were for a housecleaner. What must be recognized is that under the present Canadian immigration system, as soon as the individual is a landed immigrant they then can sponsor family, and the government has no control over the family they are sponsoring.

• 1015

One of the problems facing Canada today is that 80% of all immigrants coming into Canada are not in any way controlled. There is no control by Canadian immigration authorities. It is all predetermined because of sponsorship, etc.

So you're saying you need a housekeeper. The housekeeper could be very well qualified, with a low level of education... and indeed the whole family. Yet all the family would arrive here and could be...

The Vice-Chairman: You said earlier, in response to Mr. Allmand, you were never consulted. Were you ever notified?

Ms Rogers: It was actually the press who telephoned me on it.

The Vice-Chairman: So you have never been notified by the department.

[Traduction]

injustes dans tel ou tel cas. Il faut donc qu'il y ait des critères fixes pour l'octroi du statut d'immigrant reçu. S'il n'y a pas un système de points servant à la sélection avant l'arrivée d'une bonne d'enfants au Canada, il faut que cela soit fait après, à mon avis.

Vous dites: «A quel titre décidez-vous des exigences d'une famille en matière de garde d'enfants?» Je ne crois pas que cela soit notre intention. Ne pensez-vous pas qu'il s'agit plutôt de faire une sélection préliminaire avant l'arrivée de la bonne d'enfants au Canada?

Mme Rogers: Nous essayons de vous faire comprendre que les familles canadiennes ne souhaitent pas que la bonne d'enfants aille à l'école pendant six mois avant de venir au Canada. C'est ce à quoi s'opposent mes clients. Ils jugent que ce n'est pas nécessaire. Si une dame a reçu une formation de résidente pendant un an dans un pays hôte, j'estime que ce dernier... Il arrive que les bonnes d'enfants des pays du bassin du Pacifique soient aussi qualifiées que celles d'un pays occidental qui ont fait six mois d'études. Les employeurs canadiens ont déjà le choix. S'ils souhaitent embaucher une bonne d'enfants qui a reçu ce genre de formation, ils peuvent la trouver. Je connais mal la situation des bonnes d'enfants venant des Antilles, puisque nous faisons très peu affaire à elles en Colombie-Britannique, mais les bonnes d'enfants du pays du bassin du Pacifique ont certainement assez d'expérience pour venir travailler dans nos maisons. Elles n'ont pas besoin de recevoir six ou huit mois de formation en classe. Voilà ce que nous tentons de dire.

M. Rogers: Nous avons nous-mêmes deux enfants âgés de 10 et de 12 ans. Nous avons besoin d'une aide ménagère et il serait inutile qu'elle suive un cours de soins des jeunes enfants avant de travailler chez nous. Quand nous étudions les curriculum vitae, nous cherchons une dame expérimentée qui souhaite travailler comme cuisinière ou comme femme de ménage.

M. Shields: C'est exactement où je veux en venir. Vous avez besoin d'une aide ménagère. Il faut bien comprendre qu'en vertu du système d'immigration actuel, dès qu'une personne obtient le droit d'établissement, elle peut parrainer une famille et le gouvernement ne peut exercer aucun contrôle sur cette famille qu'elle parraine.

L'un des problèmes qui se posent au Canada aujourd'hui c'est que 80 p. 100 de tous les immigrants échappent à tout contrôle. Les services d'immigration canadiens n'ont aucun contrôle. Tout est déterminé à l'avance en raison du parrainage, etc.

Vous dites avoir besoin d'une aide ménagère. Elle sera très qualifiée, avec une faible scolarité... et d'ailleurs toute la famille. Et pourtant tous les membres de la famille pourraient venir ici et...

Le vice-président: Vous avez dit plus tôt, en réponse à la question de M. Allmand, que vous n'avez jamais été consultés. En avez-vous été avertis?

Mme Rogers: Ce sont en fait les journalistes qui me l'ont appris au téléphone.

Le vice-président: Ainsi, le ministère ne vous en a jamais avisés.

[Text]

Ms Rogers: No, never. No, we had to telephone and ask for the press releases.

The Vice-Chairman: I want to follow up on one other question Mr. Heap asked, about the abuses of nannies by clients, which you people get involved with. What does the immigration department do about that? For example, if someone has a nanny you take away and they get another, isn't there any list, or isn't there anything in the immigration department that says you can't have five nannies a year?

Ms Rogers: Not to my knowledge, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: I want to thank you very much for your appearance here and for your trip down to Ottawa. It is really appreciated.

Committee, before we hear the people from the department, we do not have any further meetings or any further action on this matter, as I understand it, and I think we should consider that today, before we leave.

Mr. Allmand: Unfortunately, I won't have the time to do that, although I'm very interested.

The Vice-Chairman: Do you have any thoughts you'd like to leave?

Mr. Allmand: I would like to look at the evidence and maybe we could—

The Vice-Chairman: Come back and discuss.

Mr. Allmand: —make recommendations, yes. We had agreed at the last meeting to have hearings on two other matters, two meetings each. But I would like to examine and listen to the responses of the government and decide where we go from there.

The Vice-Chairman: That's what I thought.

Mr. Allmand: But I am not prepared today to make a final recommendation.

Mr. Heap: I thought there might be some discussion of it today, but partly in the entirely unavoidable absence of Mr. Jourdenais, partly because I have House duty—I'm actually on duty right now—I'll have to leave as soon as we've responded to the next witness.

The Vice-Chairman: I see.

Then we have Laura Chapman.

Welcome again to the committee. Well, it is the subcommittee this time. I think you were at the committee.

Ms Laura Chapman (Director General, Policy and Program Development, Department of Employment and Immigration): Yes, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: I may also mention to the committee that a number of questions in our briefing notes were suggested by the research department. A lot of them haven't had answers. You might peruse them. We would dearly love to have answers for most, if not all, of those.

Mr. Allmand: Yes, we've never got the answers to some of the questions we raised at the first meeting.

[Translation]

Mme Rogers: Non, jamais. Non, nous avons dû téléphoner et demander le communiqué.

Le vice-président: J'aimerais revenir à une question posée par M. Heap au sujet des bonnes d'enfants victimes d'abus de la part de leurs employeurs. Quelles mesures prend le ministère de l'Immigration à cet égard? Par exemple, si vous retirez une bonne d'enfants à un employeur et qu'il obtient une remplaçante, y a-t-il une liste ou une politique du ministère de l'Immigration qui dit qu'on ne peut avoir cinq bonnes d'enfants dans l'année?

Mme Rogers: Pas à ma connaissance, monsieur le président.

Le vice-président: Je tiens à vous remercier d'avoir fait le voyage pour venir comparaître à Ottawa. Nous vous en savons gré.

Avant d'entendre les fonctionnaires du ministère, je signale aux membres du comité que, sauf erreur, nous n'avons prévu aucune autre réunion sur cette question. Nous devrions en discuter à la fin de la réunion.

M. Allmand: Malheureusement, la question m'intéresse énormément mais je ne pourrai pas rester.

Le vice-président: Savez-vous quand vous devez partir?

M. Allmand: J'aimerais revoir les témoignages et ensuite, nous pourrions peut-être. . .

Le vice-président: Revenir et en discuter.

M. Allmand: . . .formuler des recommandations, oui. À la dernière réunion, nous avons convenu d'examiner deux autres questions et de consacrer deux réunions à chacune. J'aimerais entendre les réponses des fonctionnaires, y réfléchir, et prendre ensuite une décision.

Le vice-président: C'est ce que je pensais.

M. Allmand: Je ne suis pas prêt à faire aujourd'hui une recommandation finale.

M. Heap: J'avais pensé que nous pourrions en discuter aujourd'hui mais, en raison de l'absence tout à fait inévitable de M. Jourdenais et du fait que je suis astreint à des travaux à la Chambre—je devrais y être maintenant—je devrai partir dès que nous aurons entendu le prochain témoin.

Le vice-président: Je vois.

Nous accueillons Laura Chapman.

Bienvenue à nouveau. Enfin, vous comparez cette fois devant le sous-comité. Vous avez déjà comparu devant le comité plénier.

Mme Laura Chapman (directrice générale, Élaboration de la politique et du programme, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Oui, monsieur le président.

Le vice-président: Je signale aux membres du comité que nombre des questions dans le document d'information ont été proposées par le service de recherche. Beaucoup d'entre elles restent sans réponse. Vous voudrez peut-être les passer en revue. Nous aimerions vraiment obtenir des réponses pour la plupart, sinon la totalité, de ces questions.

M. Allmand: Oui, nous n'avons jamais reçu les réponses aux questions posées à la première réunion.

[Texte]

The Vice-Chairman: That's right.

Mr. Allmand: I don't know whether Ms Chapman would have them today to give us verbally. I have a few others that have arisen since, and I would like to put them.

Ms Chapman: I might make some brief opening remarks, which I think will help address some of the questions you raised last time. If you have written questions, we would be pleased to provide written answers, if that would help to speed up the work of the committee, if there is not enough time today.

The Vice-Chairman: We sure would like to get what we can on the record.

Ms Chapman: That would be fine. I understand there are materials that left my office within a matter of days of the last discussion but for a variety of reasons, associated with translation and so on, have not yet made it to the committee. I understand they should be available before the end of this week. There should be no difficulty with that. As to written replies to the questions you have, if that will facilitate it, we can undertake to do those in the next couple of days, if that's convenient.

The Vice-Chairman: Sure.

Ms Chapman: The one slow-up would be translation. If you could accept them first in one language and subsequently in the second language, that would facilitate time. But it is up to you.

The Vice-Chairman: Okay. Do you have an opening presentation?

• 1020

Ms Chapman: Yes, I have a brief opening statement, if you don't mind, which I think will address a number of the questions that were raised.

I would first like to say that the timing of the announcement of the new program was influenced by reports of anxiety and concern on the part of domestic workers, employers, and agencies in Canada generated by the media speculation about the future of the program. You will recall stories in *The Globe and Mail* to the effect that we would be terminating the landing-in-Canada provision, and that was creating considerable anxiety during the Christmas period.

My minister wanted to assure all program participants that they could continue to be considered for permanent residence in Canada. It was difficult to do so without at the same time advising interested parties of the results of the review that had taken place over the last two years. For that reason, on January 30 he announced his intentions with respect to the new program.

Concerning consultations, I am at a loss to explain the claim of the many groups that they had not been consulted during the review. Those consulted included domestic worker advocacy groups, other federal government departments and agencies, provincial government officials, national and municipal day care associations, employer and employment agency representatives, academics, and other concerned individuals—a number of whom who have presented

[Traduction]

Le vice-président: C'est exact.

M. Allmand: Je ne sais pas si M^{me} Chapman pourrait y répondre oralement aujourd'hui. Il m'en est venu d'autres à l'esprit depuis et j'aimerais les poser.

Mme Chapman: J'aimerais vous faire un bref exposé liminaire qui répondra, je pense, à certaines des questions posées la dernière fois. Si vous avez des questions par écrit, nous nous ferons un plaisir de vous fournir des réponses par écrit si cela permet d'accélérer les travaux du comité, surtout si vous êtes pressés par le temps aujourd'hui.

Le vice-président: Nous aimerions obtenir des réponses qui seraient consignées au compte rendu.

Mme Chapman: Cela me va. On m'a fait savoir que certains documents ont quitté mon bureau quelques jours à peine après notre dernière discussion, mais, pour toute une gamme de raisons, dont certaines liées à la traduction, ces documents ne vous sont pas encore parvenus. On me dit qu'ils devraient être disponibles avant la fin de la semaine. Cela ne devrait poser aucun problème. Pour ce qui est des réponses écrites à vos questions, nous pouvons nous engager à préparer ces réponses d'ici quelques jours, si cela vous convient.

Le vice-président: Oui.

Mme Chapman: La seule cause de retard serait la traduction. Si vous acceptiez de recevoir les textes d'abord dans une langue et ensuite dans l'autre, cela permettrait d'accélérer les choses. Je m'en remets à vous.

Le vice-président: D'accord. Vous avez un exposé à nous présenter?

Mme Chapman: Oui, si vous n'y voyez pas d'objection, j'aimerais présenter un bref exposé liminaire qui répondra à nombre des questions qui ont été posées.

Je voudrais d'abord vous dire que les angoisses et inquiétudes manifestées par les employés de maison au Canada à la suite de rumeurs véhiculées par les médias au sujet de l'avenir du programme ont influé sur la date de l'annonce. Vous vous souviendrez des articles parus dans *The Globe and Mail* selon lesquels la disposition relative au droit d'établissement serait abrogée et cela a créé énormément d'inquiétudes pendant la période des Fêtes.

Mon ministre voulait avant tout faire savoir à tous les participants qu'ils avaient toujours la possibilité d'obtenir le statut de résident permanent au Canada. Il était difficile de faire une telle annonce sans en même temps informer les parties intéressées des résultats d'un examen du programme qui avait duré deux ans et demi. Pour cette raison, il a fait connaître ses intentions quant au nouveau programme le 30 janvier.

Au sujet des consultations, je suis incapable de vous donner une explication du fait que ces groupes prétendent ne pas avoir été consultés au cours de cet examen. Nous avons consulté, entre autres, des groupes qui défendent les intérêts des employés de maison, d'autres ministères fédéraux, des représentants des gouvernements provinciaux, des associations de garderies municipales et nationales, des représentants d'employeurs et d'agences d'emploi, des

[Text]

themselves before you and indicated they have not consulted with us.

It may be that there has been a turn-over in their leadership, but I find that amazing. I have had on several occasions, indeed, numerous discussions with these people. I have had opportunities to bring together a group in British Columbia, which unfortunately did not include Mr. and Mrs. Rogers' agency, and I acknowledge that this is the case. However, a number of people were brought together in British Columbia for a discussion on this subject. It was also the case that Intercede, West Coast Domestic Workers' Association etc., have all been consulted in the course of this exercise.

Many of the changes to the program that are being proposed are in response to those submissions and exchanges on the program on how it could be improved. In making the changes and making the proposals for change, we tried to achieve a balance among the needs of domestic workers, employers, and agencies.

It may be of interest to you to know that the groups in question made the following recommendations: to improve the protection under provincial labour laws, to increase counselling materials, to remove the upgrading requirement, to eliminate the first-year assessment interview, to abolish the use of the release letter for change of employer, to remove the live-in requirement, to encourage the use of the contract of employment, to grant immigrant status on admission to Canada, to improve the status of domestic work, to streamline inland processing, and to limit the opportunity for exploitative employers to obtain new domestic workers.

We accepted all but two of these. The recommendation to eliminate the live-in requirement would in effect result in a termination of the program as it exists in response to the labour market need for live-in care. It is important to know that there is no shortage of Canadians interested in this type of work on a live-out basis. Therefore Canada Employment Centres would not authorize the hiring of foreign domestics for a live-out position.

With respect to the recommendations that domestic workers be landed on arrival, even the advocacy groups admit that in such circumstances fewer than half of those arriving here would in fact fill the jobs they came into Canada to do. This would put employers, who have counted on these people to provide child care or elder care, in an entirely untenable position. That is obviously not the point of the program.

The requirement for grade 12 education and six months of training in a care-giving field reflects the level of responsibility given to a live-in care-giver and recognizes the skills required to work independently in a care-giving role.

[Translation]

universitaires et d'autres personnes concernées—dont certaines se sont présentées devant vous pour se plaindre de ne pas avoir été consultées.

Il se peut que des changements soient intervenus à la direction de ces organisations, mais je trouve cela étonnant. J'ai eu de nombreuses discussions avec ces gens. J'ai eu l'occasion de réunir un groupe en Colombie-Britannique dont n'étaient pas, malheureusement, M. et M^{me} Rogers, et je l'admets. Toutefois, un groupe de personnes a été réuni en Colombie-Britannique pour discuter de ce changement. C'est aussi le cas de *Intercede, West Coast Domestic Workers' Association*, etc; tous ont été consultés au cours de cet examen.

Bon nombre des changements apportés au programme viennent traduire les vues présentées sur la façon dont le programme pourrait être amélioré. Lorsque nous avons apporté ces changements, nous avons essayé de trouver un juste équilibre en tenant compte à la fois des besoins des employés de maison, des employeurs et des agences d'emploi.

Il pourrait vous être utile de savoir que les groupes en question ont présenté les recommandations suivantes: améliorer la protection aux termes des lois provinciales sur le travail; augmenter le nombre de documents d'information; supprimer l'exigence relative au perfectionnement; supprimer l'entrevue d'évaluation après la première année; mettre un terme à l'utilisation d'une lettre de renvoi pour pouvoir changer d'employeur; supprimer l'obligation de vivre chez l'employeur; encourager l'utilisation de contrats d'emploi; accorder le statut de résident permanent dès l'admission au Canada; améliorer les conditions de travail des employés de maison; simplifier les procédures au Canada et, enfin, limiter la possibilité pour les employeurs qui exploitent leurs employés de maison d'obtenir des remplaçants.

Nous avons accepté toutes ces recommandations sauf deux. La recommandation visant à supprimer l'obligation de vivre chez l'employeur reviendrait en fait à abolir le programme actuel qui permet de répondre à la demande d'employés de maison résidents. Il est important de savoir qu'il n'y a pas au Canada de pénurie d'employés de maison non résidents. C'est pourquoi les Centres d'emploi du Canada ne peuvent autoriser un employeur à embaucher un travailleur étranger comme employé de maison non résident.

Pour ce qui concerne la recommandation portant que les employés de maison devraient obtenir le droit d'établissement à l'arrivée, même les groupes d'intérêt admettent que, dans de telles circonstances, moins de la moitié de ceux qui seraient ainsi admis prendraient effectivement l'emploi prévu. Cette façon de procéder mettrait les employeurs qui comptent sur ces personnes pour s'occuper de leurs enfants ou de personnes âgées dans une position intenable, ce qui n'est évidemment pas le but du programme.

On exige un diplôme de douzième année et six mois de formation dans un domaine relié aux soins des personnes pour tenir compte du niveau de responsabilité des aides familiaux résidents et pour refléter les compétences que doit avoir un aide familial pour travailler sans surveillance.

[Texte]

Three questions are raised by these requirements: are they warranted; will they result in discrimination; and how will they be implemented? Let me address the grade 12 issue first.

Domestic workers participating in the program are allowed to apply for permanent residence in Canada after successfully completing two years of live-in domestic work. If accepted, they become eligible to enter the general labour market. Studies have shown that over the next 10 years, 65% of the jobs in Canada will require completion of grade 12. To bring workers to Canada who are unequipped to meet the challenges facing the Canadian work force in the 1990s would be a disservice to all concerned.

You might be interested in knowing that most of those who leave domestic work, 80% within five years of arrival, do not succeed in improving their situation. In fact, the average income of those who are in the general labour market is only marginally higher than the wages received as domestic workers. Since room and board are no longer provided, their incomes are actually lower. These wages compare to the low-income cut-off for most citizens in Canada. However, this situation is mitigated if the workers have the equivalent of grade 12. In 1986, the difference between the former domestic workers with grade 10 equivalence and those with grade 12 equivalence was \$500 annually, which is not insignificant for an income of about \$10,000. In 1987, the gap had grown to \$1,000, and by 1988, the last year for which I have complete information, the gap was \$1,500.

• 1025

Mr. Shields: I'm at a loss there. Perhaps you could repeat this.

Ms Chapman: The gap between those who have grade 10 education and those who have grade 12 education when they come into Canada—after they leave domestic work, none of them does brilliantly. However, in 1986, after leaving domestic service, there was a difference of \$500 in wages for those with a grade 12 education. In 1987, the gap between those who had grade 10 and grade 12 was \$1,000 in income, and the difference by 1988 was \$1,500. So in 1986, 1987 and 1988, we were seeing the beginning of a trend, an increasing gap in income related to the education of people who are coming into the country, finding themselves finishing their work as domestic workers and joining the mainstream labour market.

Our analysis of the qualifications of these domestic workers who have already come to Canada, and research into educational systems, indicates that there will not be a fundamental shift from existing foreign domestic source countries. Currently more than 50% of those who come from all world areas would meet the higher education standard. For instance, women from the Philippines represent 68% of the movement of 10,000 participants. Of those landed before

[Traduction]

Les exigences requises suscitent trois questions: Sont-elles justifiées? Seront-elles discriminatoires? Comment pourrions-nous vérifier si les candidats les remplissent? Je vais d'abord traiter de la question du diplôme de douzième année.

Un employé de maison participant au programme peut présenter une demande de résidence permanente au Canada après deux années de travail sans problème à titre d'employé résidant. S'il est accepté, il pourra ensuite prendre un emploi dans un autre domaine. Des études ont montré qu'au cours des 10 prochaines années, une douzième année sera exigée pour 65 p. 100 des emplois au Canada. Admettre au Canada des travailleurs non préparés à relever les défis du marché de l'emploi des années 90 serait un mauvais service à rendre à toutes les parties concernées.

Il vous intéressera peut-être de savoir que la plupart des employés de maison qui changent de domaine d'emploi, 80 p. 100 dans les cinq ans suivant leur arrivée au Canada, ne réussissent pas à améliorer leur situation. En fait, le revenu moyen de ceux qui exercent un autre emploi est à peine plus élevé que celui des employés de maison. De plus, comme ils ne sont ni nourris ni logés, leur revenu est en fait moins élevé. Ces salaires sont de niveaux semblables au seuil du revenu minimum pour la plupart des citoyens au Canada. Cependant, la situation est moins mauvaise si les travailleurs possèdent l'équivalent d'une 12^e année. En 1986, l'écart de revenu entre les anciens employés de maison ayant l'équivalent d'une 10^e année et ceux ayant l'équivalent d'une 12^e année était de 500\$ par année, ce qui n'est pas négligeable pour un revenu d'environ 10,000\$. En 1987, cet écart atteignait 1,000\$ et en 1988, dernière année pour laquelle nous avons des données complètes, il était de 1,500\$.

M. Shields: Vous m'avez perdu. Vous pourriez peut-être répéter cela.

Mme Chapman: L'écart entre ceux qui ont une 10^e année et ceux qui ont une 12^e année à leur arrivée au Canada... lorsqu'ils cessent d'être des employés de maison, aucun n'a une situation brillante. Toutefois, en 1986, un ancien employé de maison avec une 12^e année gagnait 500\$ de plus. En 1987, l'écart entre ceux qui avaient une 10^e et ceux qui avaient une 12^e année était de 1,000\$ et cette différence atteignait 1,500\$ en 1988. Ainsi, en 1986, 1987 et 1988, une tendance apparaissait, à savoir un écart croissant dans les revenus en fonction de la scolarité de ceux venus au Canada comme employés de maison quand ils se trouvaient un travail différent.

Notre analyse des qualifications des employés de maison déjà au Canada et nos recherches sur les systèmes d'éducation montrent qu'il n'y aura pas de changement majeur dans l'ordre des pays d'où proviennent actuellement les employés de maison étrangers. À l'heure actuelle, plus de 50 p. 100 des employés de maison venant de toutes les régions du monde rempliraient les nouvelles exigences en matière d'éducation. Par exemple, les femmes originaires des

[Text]

1987, again the most recent year for which I have reliable statistics, 54% already met or exceeded the requirement. Since the number of applicants far exceeds the number chosen, I do not see this as discriminatory but rather as a way of selecting the best qualified candidates.

Let us turn to the training requirement. Its purpose is to bring workers to Canada who have skills that translate to a live-in home care setting, where there is a requirement to work independently without supervision. In addition, the pursuit of training in a care-related field is normally a good indication of ongoing interest in child care or care of the elderly.

The intent of the training requirement is to admit workers who are proficient in a variety of care-giving occupations. Unfortunately, experience cannot be confirmed. Increasingly, letters of reference are identical. The use of the word processor for letter of reference is prodigious. The six months of training can be included in the grade 12 requirement, or it may be a non-classroom setting, provided that the training is part of an approved course of instruction under the direction of qualified educator/trainer and provides a rated assessment. The training requirement is not limited to European-style nanny schools. More than 20 courses have been identified that relate to in-home care-giving, including nutrition, home economics, first aid, elementary education, nursing, nursing assistant, early childhood education, senior home care, mental health care, etc. These courses can be found in the curriculum of schools throughout the world. The training can be taken on a full-time or a part-time basis and can be combined with classroom and practical or on-site courses.

Unfortunately, any attempt to give recognition to personal family experience or unsupervised on-the-job experience only opens the program to potential abuse and unfairness. As we have seen in admittedly anecdotal reports under the previous program, there are no practical means of ensuring that someone who claims to have looked after his own family or to have previous employment experience indeed has the appropriate level of knowledge and skill for live-in care-giving. Replacing these subjective factors with more objective measures will ensure that Canadians can assume that they will be hiring qualified care-givers.

[Translation]

Philippines représentent 68 p. 100 des 10,000 participants. Parmi celles ayant obtenu le droit d'établissement avant 1987, l'année la plus récente pour laquelle des statistiques fiables sont disponibles, 54 p. 100 avaient un niveau de scolarité égal ou supérieur à celui maintenant requis. Comme le nombre de requérants dépasse de loin celui des candidats sélectionnés, je ne considère pas qu'il s'agisse d'une exigence discriminatoire mais plutôt d'un critère permettant de sélectionner les personnes les plus compétentes.

Parlons maintenant de la formation exigée. Le but de l'exigence est d'admettre au Canada des travailleurs qui ont les compétences nécessaires pour travailler sans surveillance comme employé résidant. En outre, le fait d'avoir acquis une formation dans un domaine relié aux soins des personnes constitue normalement une bonne indication d'un véritable intérêt de la part du candidat pour le soin des enfants ou des personnes âgées.

L'exigence relative à la formation vise à faciliter l'admission des travailleurs qui peuvent exercer diverses professions reliées aux soins des personnes. Malheureusement, l'expérience ne peut être confirmée. De plus en plus, les lettres de recommandation sont identiques. L'utilisation de machines de traitement de textes est prodigieuse pour la préparation des lettres de recommandation. Les six mois de formation exigés peuvent être compris dans les 12 années de scolarité demandées, ou encore la formation peut avoir été acquise sur le tas à condition que ce soit dans le cadre d'un cours de formation approuvé et donné sous la direction d'un enseignant qualifié qui en fait une évaluation cotée. La formation exigée n'est pas limitée à celle donnée par les écoles de bonnes d'enfants comme on en retrouve en Europe. Nous avons établi que plus de 20 cours de formation pouvaient être reliés au travail d'aide familial résidant, soit, entre autres, dans les domaines de la nutrition, de l'économie familiale, des premiers soins, de l'enseignement primaire, des soins infirmiers (infirmières ou aide-infirmières), de l'éducation des enfants d'âge préscolaire, de l'administration de la maison, des soins aux personnes âgées résidant dans des foyers d'accueil et des soins aux personnes souffrant de maladie mentale. De tels cours sont offerts par les établissements d'enseignement un peu partout dans le monde. Cette formation peut être acquise à temps plein ou à temps partiel et comprend une combinaison de cours pratiques et théoriques ou un apprentissage sur le tas.

Malheureusement, toute disposition visant à reconnaître l'expérience qu'un candidat a acquise au sein de sa famille ou ailleurs, comme employé non surveillé, ne servirait qu'à rendre le programme inéquitable et vulnérable à la fraude. Nous avons constaté dans des rapports, je l'avoue qu'ils sont anecdotiques, sur l'ancien programme, qu'il n'y a aucun moyen pratique de vérifier si une personne prétendant s'être occupée des membres de sa propre famille ou avoir de l'expérience dans ce domaine a en fait le niveau approprié de connaissances et de compétences pour travailler comme aide familiale résidante. Le fait de remplacer des facteurs subjectifs par des critères plus objectifs permettra aux Canadiens d'être assurés qu'ils embauchent effectivement des aides familiaux qualifiés.

[Texte]

My minister has written to provincial ministers of labour, asking that they modify their labour standards to better protect domestic workers. Moreover, CEIC does not have a contract at this time. Under the new program, we will strongly recommend that there be a contract between the employer and the employee. The document that exists between CEIC and the employer is simply the basis for the validation of the job offer and nothing else.

It is not our intention that we should become involved in the contract relationship with any individual. The contract relationship should be between the employer and the employee.

• 1030

Before concluding, I would like to speculate on the reaction to what I believe is a balanced package of changes. The live-in care-giver program, which is the new name we will be giving to the program, is really a program designed to meet specific labour market need.

Immigration plays a facilitation role, but for some participants in the debate the program has been seen as an immigration program, and that may be how the misunderstandings arise. Any attempts to modify the program are mistakenly seen as affecting the ability of Third World women to immigrate to Canada. Let us remember that this government has increased immigration levels from 85,000 in 1985 to 250,000 in 1992, of which an estimated one-third are women from the Third World. This government has also made the processing of spouses and children a priority. These developments, coupled with the facts on education and training, should put these concerns to rest.

If there are any questions or concerns, I would be pleased to answer them.

Mr. Allmand: Yesterday, when it was announced that this meeting was cancelled, I organized another meeting and I'm supposed to be there right now. I really don't have time to put the questions I have. All I can say is that I'm in disagreement with some of the things said here this morning, but I think these are policy issues we have to take up with the minister. I think the government is out of touch with some of the views. Their conclusions, in my view, are based on imprecise information.

Just the consultation process. . . I had asked, by the way, for the exact list of groups your department consulted with.

Ms Chapman: I believe that is forthcoming.

Mr. Allmand: Every group that's come to this committee has said it wasn't consulted. Also I've gone outside to discuss with other groups, and they say they weren't consulted. I know from my own years on the government side that there's a tendency sometimes to consult with groups that are going to say what you want them to say, to support your own points of view. I'm not saying you do it intentionally all the time.

[Traduction]

Mon ministre a écrit aux ministres provinciaux du travail pour leur demander de modifier leurs normes de travail afin de mieux protéger les employés de maison. Par ailleurs, la CEIC ne fait pas signer de contrats actuellement. Aux termes du nouveau programme, nous recommanderons fortement qu'il y ait un contrat entre l'employeur et l'employé. Le document qui lie la CEIC et l'employeur ne sert qu'à confirmer l'offre d'emploi et rien d'autre.

Nous n'avons pas l'intention de nous mêler des rapports contractuels. Cette relation contractuelle doit s'établir entre l'employeur et l'employé.

Avant de conclure, j'aimerais faire quelques commentaires sur la réaction à ce que je considère un ensemble de changements qui tiennent également compte de tous les points de vue. Le programme concernant les aides familiaux résidents, c'est le nom que nous allons donner à ce programme, a été en réalité conçu pour répondre à un besoin particulier du marché du travail.

Le rôle de l'Immigration est de faciliter les choses pour tous. Cependant, pour certains intervenants, ce programme peut être considéré comme un programme d'immigration, d'où certains malentendus. Toute modification apportée au programme est vue à tort comme une mesure pour empêcher l'immigration de femmes du tiers monde au Canada. Il convient de rappeler que sous notre gouvernement, le niveau d'immigration est passé de 85,000 en 1985 à 250,000 en 1992; de ce nombre, environ un tiers sont des femmes du tiers monde. En outre, nous avons accordé la priorité au traitement des demandes des conjoints et des enfants. Ces changements, si l'on tient compte des faits relatifs à l'éducation et à la formation, devraient permettre d'apaiser les inquiétudes.

Si vous avez des questions ou des préoccupations, je me ferai un plaisir d'y répondre.

M. Allmand: Hier, quand on a annoncé l'annulation de cette réunion, j'en ai organisé une autre où je suis censé être maintenant. Je n'ai donc pas le temps de vous poser toutes les questions que je souhaiterais poser. Tout ce que je peux dire, c'est que je ne suis pas d'accord avec un certain nombre de choses que je viens d'entendre, mais je pense que ce sont des problèmes de politique que je devrai aborder avec le ministre. Je crois que le gouvernement ne comprend pas bien un certain nombre de choses. Je pense que ses conclusions sont fondées sur des informations imprécises.

Pour parler simplement de la consultation. . . Au fait, j'avais demandé la liste exacte des groupes que votre ministère a consultés.

Mme Chapman: Je crois que c'est en préparation.

M. Allmand: Chacun des groupes qui ont comparu devant ce comité nous a dit qu'il n'avait pas été consulté. Tous les groupes auxquels j'ai parlé en dehors de ce processus m'ont dit la même chose. Mon expérience du gouvernement m'a appris qu'on a quelques fois tendance à ne consulter que les groupes qui disent ce qu'on souhaite les entendre dire, c'est-à-dire la même chose que vous. Je ne dis pas que c'est toujours délibéré.

[Text]

The government has an agreement with Quebec for immigration. In Quebec they now have a grade 9 requirement and other specific requirements for domestics that are different from those in the rest of the country. When this grade 12, 6 months criteria comes into effect, will it supersede the present Quebec requirements, which are lower? Or because of the agreement with Quebec, will the Quebec requirements supersede the grade 12, 6 months?

Ms Chapman: The Quebec government is currently re-examining its foreign domestic program —

Mr. Allmand: I know that.

Ms Chapman: —with a view to bringing it in line with the federal government program.

Mr. Allmand: You think they will definitely make it the same?

Ms Chapman: I don't know that they will make it the same.

Mr. Allmand: Because of the agreement, if they don't, what will supersede?

Ms Chapman: Under the agreement Quebec selects independent immigrants, both external to and within Canada. Therefore if the Quebec government decides to select people who have different qualifications, be they higher or lower than those we set for the balance of Canada, they are [*Technical Difficulty—Editor*] They are in the process of re-examining their program with a view to bringing it in line with the federal program. We've been back and forth with them and I don't know yet when they will be changing their program.

Mr. Allmand: I know they are in the process of reconsidering, but you answered my question. If they decide to have it differently, their agreement supersedes.

Ms Chapman: Yes, that's true.

Mr. Allmand: I just don't have time for many of the other questions, Mr. Chairman. I apologize, but because of the confusion yesterday, I . .

The Vice-Chairman: I understand. Mr. Heap.

Mr. Heap: I'm in a somewhat similar awkward position to that of Mr. Allmand because of the unavoidable "on again, off again, on again" of this meeting. I do have a few questions, partly arising from the statement of the recent witnesses, Mr. Rogers and Ms Rogers from Vancouver.

When was this freeze imposed and when will it be lifted?

• 1035

Ms Chapman: The freeze began on January 30 of this year. It is to be lifted on April 27 of this year, assuming that the regulations have been agreed to by ministers.

Mr. Heap: Have you any comment on the point raised by Ms Rogers on what she sees as the unfairness of shutting down one of the two parts of their revenue for three months and telling people instead that they can get it cheaper at the Canada Employment Centre?

Ms Chapman: Those are two separate questions. The first question is the legitimacy of closing down a program that was facing two problems: specifically, an oversupply of domestic workers, and I have some statistics on the numbers

[Translation]

Le gouvernement a une entente avec le Québec pour l'immigration. Le Québec exige actuellement un niveau de 9^e année et diverses autres choses pour les employés de maison qui diffèrent des normes exigées dans le reste du pays. Quand ce critère de la 12^e année et des six mois va entrer en vigueur, va-t-il remplacer les exigences actuelles du Québec qui sont moins sévères? Ou le Québec va-t-il au contraire conserver sa propre norme en vertu de l'accord avec le gouvernement?

Mme Chapman: Le gouvernement du Québec est en train de revoir son programme concernant les employés de maison. . .

M. Allmand: Jé le sais.

Mme Chapman: . . .pour l'harmoniser avec le programme fédéral.

M. Allmand: Vous pensez qu'ils vont adopter le même programme?

Mme Chapman: Je ne sais pas.

M. Allmand: Si ce n'est pas le cas, étant donné cette entente, quelle est la norme qui l'emportera?

Mme Chapman: En vertu de l'entente, le Québec choisit des immigrants indépendants à l'intérieur et à l'extérieur du Canada. S'il décide de choisir des gens qui ont des qualifications différentes, supérieures ou inférieures à celles que nous fixons pour le reste du Canada, il [*Difficulté technique—Éditeur*] Les fonctionnaires québécois sont en train de revoir leur programme pour l'harmoniser avec le programme fédéral. Nous avons des échanges avec eux et je ne sais pas encore quand ils modifieront leur programme.

M. Allmand: Je sais qu'ils sont en train de le revoir, mais vous avez de toute façon répondu à ma question. S'ils optent pour une formule différente, c'est leur accord avec le gouvernement fédéral qui l'emporte.

Mme Chapman: C'est exact.

M. Allmand: Je n'ai pas le temps de poser une foule d'autres questions, monsieur le président. Je suis désolé, mais à cause de cette confusion hier. . .

Le vice-président: Je comprends.

M. Heap: J'ai un peu la même difficulté que M. Allmand à cause de la valse-hésitation au sujet de cette réunion. J'ai quelques questions à poser, qui résultent en partie de ce que nous ont dit récemment des témoins de Vancouver, M. et M^{me} Rogers.

Quand ce gel a-t-il été imposé et quand prendra-t-il fin?

Mme Chapman: Il a débuté le 30 janvier. Il doit prendre fin le 27 avril, à la condition que les ministres aient accepté le règlement.

M. Heap: Qu'avez-vous à répondre à M^{me} Rogers quand elle dit qu'il est injuste de supprimer l'une des deux parties de leur revenu pendant trois mois et d'aller raconter aux gens que cela leur coûterait moins cher de s'adresser au Centre d'emploi du Canada?

Mme Chapman: Vous posez deux questions distinctes. La première est de savoir s'il était justifié d'interrompre un programme qui avait deux problèmes: d'une part, une pléthore d'employés de maison, et j'ai des statistiques sur les

[Texte]

that were available in British Columbia at that particular time; secondly, the fact that we were faced with a court case that had said that the program as it existed was not legitimate, the Pinto case, as we refer to it. In light of those two facts, it was concluded that it was necessary to close the program down until such time as we could renew regulations and put new regulations in place.

Of course it is necessary for us to do certain things in order to change regulations; it is not done overnight. I regret the inconvenience, the difficulty, the financial burden that places on agencies. This was certainly not something we did lightly, and we regret it very much. On the other hand, we are working as quickly as possible to put in place the new regulations so that agencies can operate again, and operate fully.

With respect to the issue of what CICs or CECs are telling their clients, let me say only that my responsibility is for policy. There is no policy that indicates that we would say such things. If a local officer indicates to an individual that he or she has a choice, which is to go to an agency and pay a fee or to come to them and they can talk about his or her needs, then I have no problem with that. I think that is a service the federal government provides. There is, however, no policy to the effect that people should be discouraged from going to agencies. I would state that very strongly: there is no policy of this kind.

Mr. Heap: You referred to the statistics as the basis of your judgment about, I think, 1,500 unemployed nannies, and you referred specifically to British Columbia figures, and so on. Can you table those for us?

Ms Chapman: They will be part of the material that will be forwarded to the committee before the end of this week.

Mr. Heap: I see. Thank you, because it is difficult for us really to get to looking at this issue without the information to which you have referred.

Ms Chapman: If I could clarify one point with respect to these statistics, I should point out that Ms Rogers was, I think, inaccurate in her awareness of our ability to get data. It might derive from the fact that at the regional level it is very difficult to obtain data. However, if we look at the data files, to which I have access, it is possible for me to identify unemployed domestic workers, both Canadian and non-Canadian, who are domestic workers and collecting unemployment insurance. Therefore we can assume that my numbers somewhat underestimate the total number, because where someone has not chosen to collect unemployment insurance, or where someone has passed the point at which they can draw unemployment insurance, they would not show in my figures. However, it is clear that they exist and that they can be sorted by those two variables.

Mr. Heap: Will your figures bear on the assertion Ms Rogers made in her experience, with the information available to her in British Columbia, that care-givers were generally unemployed for less than a month?

[Traduction]

effectifs disponibles à l'époque en Colombie-Britannique; deuxièmement, une décision du tribunal sur l'affaire Pinto établissant que le programme n'était pas légitime. Pour ces deux raisons, on a jugé nécessaire d'interrompre le programme jusqu'à ce qu'une nouvelle réglementation soit mise en place.

Naturellement, pour modifier le règlement, nous devons faire un certain nombre de choses; cela ne se fait pas du jour au lendemain. Je regrette les problèmes et les difficultés financières que cela entraîne pour les agences. Nous n'avons pas pris cette décision à la légère, et je suis bien désolée de cette situation. Cela dit, nous essayons de mettre en place cette nouvelle réglementation le plus rapidement possible pour permettre à ces agences de reprendre pleinement leurs activités.

Pour ce qui est de ce que les CIC ou CEC racontent à leurs clients, je vous répondrai que ma responsabilité concerne uniquement la politique. La politique ne prévoit nullement ce genre de discours. Si un agent local dit à son interlocuteur qu'il a le choix entre faire appel à une agence et payer ses services ou s'adresser à son centre pour discuter de ses besoins, je n'ai aucune objection à cela. Le gouvernement fédéral fournit ce service. En revanche, la politique ne dit nullement qu'il faut dissuader les gens de s'adresser à des agences. Je tiens à le dire catégoriquement.

M. Heap: Vous parlez des statistiques sur lesquelles vous vous appuyez, vous avez parlé je crois de 1,500 bonnes d'enfants, et vous avez mentionné particulièrement les chiffres pour la Colombie-Britannique, etc. Pourriez-vous nous communiquer tout cela?

Mme Chapman: Cela fera partie des documents qui seront communiqués au comité d'ici la fin de la semaine.

M. Heap: Je vois. Je vous en remercie, car il nous est difficile d'examiner toute cette question sans disposer des renseignements que vous avez mentionnés.

Mme Chapman: J'aimerais préciser une chose au sujet de ces statistiques, c'est que M^{me} Rogers se trompe, je crois, quand elle pense que nous ne sommes pas en mesure d'obtenir des données. Cela vient peut-être du fait qu'il est très difficile d'obtenir ces données au niveau régional. Toutefois, si nous examinons les dossiers, auxquels j'ai accès, nous pouvons très bien savoir quels sont les employés de maison en chômage, canadiens et non canadiens, qui touchent l'assurance-chômage. On peut donc considérer que mes chiffres sous-estiment le nombre total, puisque les gens qui décident de ne pas toucher l'assurance-chômage ou qui ont épuisé leurs prestations n'apparaissent pas dans mes chiffres. Toutefois, il est clair que ces gens-là existent et que l'on peut les identifier au moyen de ces deux variables.

M. Heap: Vos chiffres vont-ils constituer une réponse à l'affirmation de M^{me} Rogers qui dit que d'après elle, d'après les informations disponibles en Colombie-Britannique, les dispensateurs de soins ne restent généralement pas plus d'un mois en chômage?

[Text]

Ms Chapman: I have not done a thorough analysis of the turn-over rate or the rate at which people move in and out of the occupation. On the basis of the little I have seen of that data, I would suggest that she might have particularly valuable employees working under her direction and, as such, she might move people through more quickly. Our estimate is that it would be considerably longer than that in normal cases.

Mr. Heap: In judging that there is, as I think has been put previously, relatively no market for foreign live-out domestics, that there are enough existing applicants for live-out domestic work in Canada, which is your basis for maintaining the live-in requirement, can you indicate to us now or in the material that may be coming to us, what the labour market knowledge is that you use as the basis for that judgment?

• 1040

Ms Chapman: I have data on the average stock of job-ready unemployment insurance recipients in Canada for various years and by various CCDO codes. So I can provide to the committee a breakdown of what those would be.

What I can tell you is that on average during 1991 it was something in the order of 7,000 people available for work, collecting unemployment insurance as housekeepers, companions, servants, domestics, baby-sitters, child's nurses, private household, or parent's helpers.

Mr. Heap: And were those people with grade 12 education?

Ms Chapman: I could not say at this time. In fact, I am not sure I could find that for you, Mr. Heap. I couldn't verify that.

Mr. Heap: And I guess also you couldn't verify whether they had the equivalent of six months' training.

Ms Chapman: No, I couldn't do that. On the other hand, these people would be Canadians or landed immigrants and, as such, would not be seeking the unique situation provided to domestic workers, which is the right to be landed in Canada, which is only available to people who come in as domestic workers. Of the over 100,000 people who come into Canada annually as temporary workers, only domestic workers have that right. Indeed, all people who are landed in Canada against the point system are required to have at least that grade 12 and significantly more than six months' training. So in fact there's a benefit to this particular group as opposed to a disadvantage.

Mr. Heap: I don't think it's a benefit in the sense of criteria being required for the job which are not required and not necessarily available amongst people with either open visas or Canadian residency.

Ms Chapman: There are two dimensions to the domestic worker, as Mr. Shields pointed out in his questions. First of all, they come in to do a job that we think is better done by people who have grade 12 education and some training. Secondly, and perhaps even more importantly, they are people who will be landed in Canada. Some 99% of domestic workers who apply to stay in Canada are permitted to stay and are landed in Canada. That is a unique situation, and the

[Translation]

Mme Chapman: Je n'ai pas fait d'analyses approfondies du taux de roulement de ces employés. D'après mon examen superficiel de la question, je dirais qu'elle doit avoir des employés particulièrement précieux qui retrouvent par conséquent du travail beaucoup plus rapidement. En temps normal, nous pensons que le délai est nettement plus long.

M. Heap: Sachant qu'il n'y a, comme on l'a dit auparavant je crois, pratiquement pas de marché pour les employés de maison étrangers vivant à l'extérieur, qu'il y a suffisamment de candidats au Canada pour faire du travail d'employé de maison non résidant, pourquoi continuez-vous à exiger que les employés vivent chez leur employeur; allez-vous nous expliquer dans les documents que vous allez nous communiquer sur quelle analyse du marché vous fondez cette décision?

Mme Chapman: J'ai des données sur les effectifs moyens de prestataires d'assurance-chômage prêts à travailler au Canada, pour diverses années et suivant divers codes de la CCDO. Je peux donc donner cette ventilation au comité.

Je peux vous dire qu'en moyenne, en 1991, environ 7,000 personnes disponibles pour travailler touchaient l'assurance-chômage à titre de gouvernantes, d'hommes ou de dames de compagnie, de domestiques, de gardes d'enfants, d'infirmières pour enfants, d'aides familiaux.

M. Heap: Tous ces gens-là avaient une 12^e année?

Mme Chapman: Je ne peux pas vous l'affirmer maintenant. En fait, je ne suis même pas sûre de pouvoir obtenir cette précision. Je ne pourrais pas le vérifier.

M. Heap: J'imagine que vous ne pouvez pas vérifier non plus si ces gens-là avaient l'équivalent de six mois de formation.

Mme Chapman: Non. En revanche, ce sont des gens qui sont des Canadiens ou des immigrants reçus et qui à ce titre ne rechercheraient pas la situation particulière offerte aux employés de maison, c'est-à-dire le droit d'établissement au Canada, qui n'est proposé qu'aux personnes qui arrivent en tant qu'employés de maison. Parmi les plus de 100,000 personnes qui arrivent chaque année au Canada pour exercer un travail temporaire, seuls les employés de maison ont ce droit. En fait, tous les gens qui obtiennent le droit d'établissement au Canada en vertu du système de points doivent avoir au moins cette douzième année et nettement plus que six mois de formation. Ce groupe est donc avantagé et non pas désavantagé.

M. Heap: Je ne trouve pas que ce soit un avantage d'exiger des critères qui ne sont pas essentiels pour l'emploi et qui ne sont pas nécessairement présents chez les gens qui ont un visa ouvert ou qui bénéficient de la résidence au Canada.

Mme Chapman: Comme l'a dit M. Shields dans ses questions, il y a deux dimensions à la question des employés de maison. Tout d'abord, ils viennent faire un travail qui est mieux fait à notre avis si on le confie à des gens qui ont une douzième année et une formation. Deuxièmement, ce qui est peut-être encore plus important, il s'agit de gens qui obtiendront le droit d'établissement au Canada. Environ 99 p. 100 des employés de maison qui demandent à rester au

[Texte]

standards for landing of domestic workers are indeed lower than for any other group. These people would not have the right to stay in Canada if we did not have these special provisions. So the standards we are setting are indeed lower than the average for all other occupations.

Mr. Heap: You've referred to their prospects after they have finished their two years. Can you give us information in addition to what you said before would be made available on what percentage of the domestic workers actually do become upgraded? What you imply about 99% suggests perhaps 99% of them become upgraded. I'm not sure if I would be right to draw that conclusion.

Ms Chapman: No, that's not accurate. In fact, what happened was that as a result of court cases it was concluded that we could not require an upgrading as a precondition for landing. So domestic workers have come in, not fulfilled their criteria that were established as part of the program in an earlier stage, have pressed to be landed, and have subsequently been landed.

So in fact we've been having people come in with grade 10 education who have ultimately been landed in Canada. They have not been, as I said, very successful in settling in Canada, at getting a reasonable income. And, as I think has been mentioned, once landed, they have the opportunity to sponsor their families and they have a responsibility, once they sponsor those people, to support them. Given that as a result of their low education they are occupying occupations that provide only the minimum of income—that is, income at the low-income cut-off—it's extremely difficult for them to support their families, and there is always a risk that these people will not be able to support them and although they themselves might not become a burden on Canada, their families would do so.

Mr. Heap: Will you be able to give us an indication of what percentage were being upgraded before the Pinto decision, to which you attribute the present state, and what occupations they have normally gone to? Can you tell us also what responses you've had from the provinces about employment standards and labour laws in this respect?

Ms Chapman: About the data, what I have is a longitudinal file that links the information on landing, information on unemployment insurance, and information from tax revenues. To the extent that I can, I will try to find the information you want.

• 1045

There are two problems with getting the information. The first is that I'm not sure whether my files will, in fact, have that included in and, secondly, even if they do, I will be required to go to Statistics Canada and ask them to run that data for me, which could take some time and cause some expense. I would be cautious in promising that I can provide all of it. I will, however, look into it and give you an indication of what I can provide.

[Traduction]

Canada obtiennent cette autorisation et deviennent immigrants reçus. C'est une situation exceptionnelle, et les critères imposés à ce groupe sont en fait inférieurs à ceux que l'on applique à tous les autres groupes. Ces gens-là n'auraient pas le droit de rester au Canada s'il n'y avait pas ces dispositions particulières. Il s'agit donc de critères en moyenne moins stricts que pour toutes les autres professions.

M. Heap: Vous avez parlé de leurs perspectives une fois qu'ils ont terminé leurs deux années. Pourriez-vous nous dire, indépendamment des informations que vous allez nous communiquer plus tard, quel est le pourcentage d'employés de maison qui se recyclent? Vous laissez entendre que 99 p. 100 d'entre eux le font. Je me pose des questions sur cette conclusion.

Mme Chapman: Non, ce n'est pas exact. En fait, ce qui se passe, c'est qu'à la suite de décisions des tribunaux, il a été établi que l'on ne pouvait exiger le recyclage comme condition préalable pour obtenir le droit d'établissement. En conséquence, des employés de maison qui ne répondaient pas aux critères stipulés antérieurement par le programme sont arrivés, ont demandé le droit d'établissement et l'ont obtenu ultérieurement.

Nous avons donc eu des gens qui sont arrivés avec une dixième année et qui ont finalement obtenu le droit d'établissement. Je vous le répète, ils n'ont guère réussi à s'installer au Canada et à gagner correctement leur vie. En outre, comme on l'a signalé, une fois qu'ils obtiennent le droit d'établissement, ils peuvent parrainer leur famille, et ils doivent se charger alors de subvenir aux besoins de celle-ci. Comme ils ne peuvent, du fait de leur éducation limitée, avoir que des emplois rémunérés au salaire minimum, c'est-à-dire un revenu au seuil de la pauvreté, ils ont énormément de mal à entretenir une famille. Eux-mêmes ne risquent pas de devenir un fardeau pour le Canada, mais leur famille risque de le devenir.

M. Heap: Pourriez-vous nous donner une idée du pourcentage de ces personnes qui se sont recyclées avant la décision Pinto, à laquelle vous attribuez la situation actuelle, et nous dire vers quelles professions ces gens-là se sont tournés. Pouvez-vous aussi nous parler des réponses que les provinces vous ont données au sujet des normes d'emploi et de la législation du travail à cet égard?

Mme Chapman: Pour ce qui est des données, je dispose d'un fichier longitudinal reliant les informations sur le statut d'immigrant reçu, l'assurance-chômage et les recettes fiscales. Je vais essayer de vous fournir ces renseignements dans la mesure du possible.

Il est difficile d'obtenir ces renseignements pour deux raisons. Tout d'abord, je ne suis pas certaine que ce genre de données soient consignées dans mes dossiers et, en second lieu, même si elles s'y trouvent, je devrais demander à Statistique Canada de les imprimer pour moi, ce qui risque de prendre du temps et d'entraîner des dépenses. Je ne veux donc pas trop m'avancer en vous promettant de vous fournir tous ces renseignements. Toutefois, je m'engage à examiner la question et à vous dire ce qu'il m'est possible de vous fournir.

[Text]

I'm sorry. What was the last part of the question?

Mr. Heap: Labour standards. What response have you had from the provinces?

Ms Chapman: On labour standards to this point we have not had extensive response. There is a general sympathy in the discussions that I have had with provincial officials to try to address the problem, but their view is that if the contract becomes more broadly used and if the contract is more explicit, as Mrs. Rogers points out, it would be much simpler for the provinces to intervene and impose their labour standards.

Mr. Shields: I would like you to elaborate on your point that this program has been seen as an immigration program.

Ms Chapman: I think that a number of the domestic agencies and advocacy groups have come to view this as an opportunity for Third World women to enter Canada. What they fail to understand is that it was set up to meet a particular labour market need. It was intended to support the need for care-givers in a variety of occupations on a live-in basis where such was not available in Canada.

As a result of their perspective on this as an immigration program, in other words, as the only route in for Third World women, it has become a sort of focal point or rallying point for Third World women to advocate on behalf of greater immigration from that area. I think it's an oversight and a misunderstanding of our program.

As I mentioned, fully one-third of the people who come to Canada at this point are Third World women. In fact, it's interesting if you look at the movement as a whole in immigration—my latest statistics on this are probably 1989 where they are complete—we're looking at about 48% of the total immigration to Canada being women, whereas from the Third World countries the share of women is higher. There it's more in the order of 53%.

The overall immigration program exists very much to support the opportunities for Third World women to come to the country. This comes as a result of the family class and of the dependants of those who come in as skilled workers as well as from the domestic worker program.

Mr. Shields: Do you have any figures on the number of nannies who come to Canada and then sponsor their families?

Ms Chapman: I don't have those with me, and I'm not sure that I could track it exactly as such. What we do know is that the applications for landings are very high. They're particularly high from the Philippines and other countries which have a very high propensity to sponsor. As to whether I can do a direct link between individuals who came in as nannies and their actual sponsorship rates, I am not sure if we track it in that fashion. What I can do, however, is give

[Translation]

Je regrette. Quelle était la dernière partie de votre question?

M. Heap: Les normes du travail. Quelle a été la réaction des provinces?

Mme Chapman: En ce qui a trait aux normes du travail, nous n'avons pas encore reçu de réponse détaillée. Les fonctionnaires provinciaux avec lesquels je me suis entretenue semblent être tout prêts à examiner le problème, mais à leur avis, si on a de plus en plus recours au contrat et que ce dernier est plus clair, comme le signale M^{me} Rogers, il sera beaucoup plus simple pour les provinces d'intervenir et d'imposer leurs normes du travail.

M. Shields: Pourriez-vous nous expliquer votre remarque selon laquelle ce programme a été considéré comme un programme d'immigration.

Mme Chapman: Un certain nombre d'organismes et de groupes de protection qui s'occupent des employés de maison en sont venus à considérer ce programme comme une porte ouverte sur le Canada pour les femmes du tiers monde. Ce qu'ils ne comprennent pas, c'est que ce programme a été mis sur pied pour répondre à un besoin précis du marché du travail. Il visait à répondre aux besoins en matière de dispensateurs de soins dans divers secteurs, en offrant l'hébergement à ces personnes lorsqu'il n'y avait pas au Canada d'employés disponibles.

Étant donné que ces groupes et ces personnes ont considéré qu'il s'agissait d'un programme d'immigration, c'est-à-dire de la seule voie possible pour permettre aux femmes du tiers monde d'entrer au Canada, c'est devenu une sorte de point de convergence ou de ralliement pour ces femmes-là, afin de préconiser l'accroissement des taux d'immigration en provenance de ces pays. C'est à mon avis une erreur et une mauvaise interprétation de notre programme.

Je le répète, un tiers des personnes qui viennent actuellement au Canada sont des femmes du tiers monde. En fait, il est intéressant d'examiner l'ensemble des flux d'immigration—les statistiques complètes les plus récentes à ce sujet remontent sans doute à 1989; on constate qu'environ 48 p. 100 de l'ensemble des immigrants au Canada sont des femmes, tandis que la proportion de femmes provenant du tiers monde est plus élevée. Elle se situe dans les 53 p. 100.

Tout le programme d'immigration vise à accroître les possibilités pour les femmes du tiers monde de venir au Canada. Cela est dû à la catégorie de la famille et des personnes à charge des immigrants admis à titre de travailleurs qualifiés, ainsi que ceux qui entrent dans le cadre du Programme concernant les employés de maison.

M. Shields: Avez-vous des données sur le nombre de bonnes d'enfants qui viennent au Canada et qui parrainent ensuite des membres de leur famille?

Mme Chapman: Je n'ai pas ces chiffres sous les yeux et je ne suis pas certaine de pouvoir faire ce calcul. Ce que nous savons, c'est que le nombre de demandes de droit d'établissement est très élevé. Ces demandes sont particulièrement nombreuses de la part de citoyens des Philippines et d'autres pays qui ont une forte tendance au parrainage. Quant à savoir s'il est possible d'établir un lien direct entre les personnes qui sont admises au Canada en

[Texte]

you statistics on the rates of landing of nannies from the Philippines and the rates of sponsorship from former nationals of the Philippines. That overlap would give you a sense of the flow, but I don't know that I could give you the precise data that you're seeking.

I should stress, however, that the numbers are extremely high, that the propensity to seek landing is highly correlated with those countries where there is a high propensity to sponsor family.

Mr. Shields: What is the percentage turned down or refused for lack of financial ability, and so on?

Ms Chapman: The actual numbers of those who are turned down are very, very small. They are currently approximately 1% of those who apply. I should stress, however, that our approach has not been to turn people down but rather to give them an extended opportunity, to say to them, you have not at this point done sufficient work, or you have not at this point completed all of the tasks that you were to do under the program, and therefore we suggest that you come back in a year's time and prove to us that you have indeed the commitment to Canada which this is to demonstrate. That's one reason why the landing rates are extremely high.

• 1050

Mr. Shields: Or show your bank account.

Ms Chapman: Yes, precisely.

Mr. Shields: Have you examined the idea, rather than a direct child care or home care course, of seeking out or accepting professionals in other areas, nurses, nursing assistants, to come in as nannies? Are you setting that up as an equivalency?

Ms Chapman: We're not actually going that far. What we are saying is six months of training, and obviously to become a nurse or even a nursing assistant normally takes more than that. I can give you examples of qualifying courses. What we're saying is, if you have that, that will definitely count towards you if you wish to come in as a live-in care-giver.

Home economics, first aid, teacher's aid, teacher's assistant, child psychology, applied psychology, child development, care of children with special needs, exceptional children, early childhood education, elementary education, family day care, principles and techniques of behaviour management, socialization of children, nursing assistant, household management, health care, specialized recreation—I'm running out of breath—the list of the types of training that we would accept is very extensive, and we would be making it available on the basis that we think that these are the people who have been most successful in providing support and assistance—

Mr. Shields: We don't have a list now, do we?

[Traduction]

tant que bonnes d'enfants et le nombre de personnes qu'elles parraineraient réellement, je ne sais pas si l'on tient des statistiques précises à ce sujet. Je peux toutefois vous donner des chiffres sur les taux d'établissement des bonnes d'enfants en provenance des Philippines et les taux de parrainage d'anciens ressortissants de ce pays. En comparant les deux, on pourra se faire une idée de ce rapport, mais je ne pense pas pouvoir vous fournir les données précises que vous demandez.

J'insiste toutefois sur le fait que les chiffres sont extrêmement élevés, et que la tendance à demander le droit d'établissement est fortement marquée du côté des pays où le parrainage des membres de la famille est chose courante.

M. Shields: Quelle proportion de demandes sont rejetées ou refusées faute de moyens financiers suffisants, etc.?

Mme Chapman: Le nombre réel de refus est extrêmement faible. Cela représente actuellement environ 1 p. 100 des demandes. J'insiste toutefois sur le fait que notre politique n'est pas de rejeter ces demandes, mais plutôt d'offrir aux requérants une nouvelle chance et de leur dire qu'ils n'ont pas encore travaillé pendant assez longtemps ou qu'ils n'ont pas encore assumé toutes les tâches prévues en vertu du programme et que nous leur conseillons donc de revenir dans un an et de nous prouver qu'ils ont respecté leur engagement vis-à-vis du Canada. C'est l'une des raisons pour lesquelles les taux d'établissement sont extrêmement élevés.

M. Shields: Ou alors il faut présenter son compte en banque.

Mme Chapman: C'est exact.

M. Shields: Au lieu de vous limiter à la formation en garde des enfants ou en économie domestique, avez-vous envisagé la possibilité de chercher ou de faire venir comme bonne d'enfants des professionnels d'autres secteurs, par exemple les infirmières, les aide-infirmières ou autres? Avez-vous prévu une équivalence?

Mme Chapman: Nous n'allons pas jusque-là, en fait. Nous exigeons six mois de formation et, de toute évidence, il faut beaucoup plus que cela pour devenir infirmière ou aide-infirmière. Je peux vous citer des exemples de cours préalables. Nous disons aux candidats que s'ils ont suivi l'un de ces cours, cela jouera manifestement en leur faveur pour être admis à titre de dispensateur de soins résident.

Économie domestique, premiers soins, maître auxiliaire et adjoint d'enseignement, psychologie de l'enfant, psychologie appliquée, développement de l'enfant, soins des enfants ayant des besoins spéciaux, enfants exceptionnels, éducation des jeunes enfants, éducation élémentaire, garde en milieu familial, principes et techniques de gestion du comportement, socialisation des enfants, infirmière-auxiliaire, intendance, soins de santé, loisirs spécialisés—je m'essouffle—la liste des cours de formation admissibles est très longue et nous l'avons établie en partant du principe que les personnes ayant suivi ces cours se sont révélées les mieux à même d'offrir aide et soutien. . .

M. Shields: Il n'existe pas de liste à l'heure actuelle, n'est-ce pas?

[Text]

Ms Chapman: I have a list that has not yet been approved by the minister.

Mr. Shields: Yes, but presently or up until now—

Ms Chapman: No, we have not.

Mr. Shields: So this is not going to be left open to interpretation by an immigration officer overseas.

Ms Chapman: Only with respect to being more generous. In other words, there would be a list, and to the extent that additional items were identified as being relevant, we would add them to the list. Our goal here is to provide any indication of training.

Mr. Shields: Until now it's strictly up to the immigration officer overseas as to whether he will accept the qualifications as being relevant to a nanny or a home care situation.

Ms Chapman: That's correct.

Mr. Shields: But after we're finished with this there will be a list that will go to the immigration officer and he or she will then follow the list.

Ms Chapman: Yes, and that list would also be available to agencies and others so that they would have a clear idea of whether or not the individual who is applying would have a good chance of succeeding. They should avoid problems, for example, of people who pay their fee and then are found not to have the qualifications required.

Mr. Shields: With respect to individuals applying for nannies, whether they go through an agency or Canada Employment and Immigration, there seems to be resistance by immigration officers to accept someone who may be related to the individual applying. I'm talking about nieces particularly. Is that going to change?

Ms Chapman: I don't anticipate it would change.

Mr. Shields: Why would there be that resistance?

Ms Chapman: One of the major reasons there has been resistance is because of the issue of exploitation and abuse. Again it is largely anecdotal, but the difficulties that we have had have been predominantly in cases where there is a relationship, some kind of family relationship. The rates of abuse and exploitation are much higher in those situations because the personal relationship is such that the individual feels beholden in a sense that they do not feel beholden if they are an employee under a normal circumstance. This is an employer-employee relationship, and we want it to be such. There are other ways of coming in as a niece, nephew, and so on, as you know, under the assisted relative category, and we think that is the more appropriate way of doing it. Indeed, there is the family business category. There are a variety of ways. We think that this program is intended to meet a specific labour market need.

The other difficulty is that quite often in those circumstances the individual would not meet the normal standards for English or French, and the difficulty is that if someone does not speak English or French fluently, the safety and security of the people in care are at risk because the emergency situations can't be dealt with effectively.

[Translation]

Mme Chapman: J'ai une liste qui n'a pas encore été approuvée par le ministre.

M. Shields: Oui, mais jusqu'à présent. . .

Mme Chapman: Non, il n'y en a pas.

M. Shields: On ne s'en remettra donc pas uniquement à l'interprétation d'un agent d'immigration à l'étranger.

Mme Chapman: Sauf pour faire preuve d'une plus grande générosité. Autrement dit, il y aura une liste et dans la mesure où d'autres cours et critères ont été considérés comme pertinents, nous les ajouterons à la liste. Notre objectif est de donner une idée générale de la formation requise.

M. Shields: Jusqu'à présent, c'est uniquement à l'agent d'immigration à l'étranger qu'il revient de décider si les qualifications de la personne lui donnent droit à un emploi de bonne d'enfants ou de dispensateur de soins à domicile.

Mme Chapman: C'est exact.

M. Shields: Mais lorsque nous en aurons terminé avec cela, il y aura une liste qui sera remise à l'agent d'immigration, lequel devra s'y reporter.

Mme Chapman: Oui, et la liste sera également fournie aux organismes et à d'autres personnes intéressées pour qu'ils sachent d'emblée si le requérant ou la requérante a de bonnes chances de réussir. Cela permettra d'éviter certains problèmes, par exemple lorsqu'on constate après coup qu'une personne qui a payé ses droits n'a pas les qualités requises.

M. Shields: Lorsque des personnes font une demande pour engager une bonne d'enfants, qu'elles s'adressent à une agence ou à un centre d'emploi et d'immigration du Canada, les agents d'immigration semblent hésiter à accepter une personne apparentée à celui ou celle qui fait la demande. Je parle notamment des nièces. Les choses vont-elles changer à cet égard?

Mme Chapman: Je ne pense pas.

M. Shields: Comment expliquez-vous cette réticence?

Mme Chapman: Cette réticence était due principalement aux risques d'exploitation et d'abus. Là encore, il y a toutes sortes d'anecdotes mais nous avons eu surtout des problèmes dans les cas où il existait un lien de parenté entre l'employé et l'employeur. Les cas d'abus et d'exploitation sont beaucoup plus fréquents, en l'occurrence, puisqu'en raison de ce lien personnel, l'employé se sent beaucoup plus redevable envers la famille qui l'emploie que s'il n'existait pas ce lien de parenté. Il s'agit d'un rapport employeur/employé et nous tenons à ce qu'il en soit ainsi. Il y a d'autres façons de faire venir une nièce, un neveu, et autres, comme vous le savez, en vertu de la catégorie des parents aidés et, à notre avis, il vaut beaucoup mieux procéder de cette façon. En fait, on peut invoquer la catégorie de l'entreprise familiale. À notre avis, ce programme vise à répondre à un besoin précis du marché du travail.

L'autre problème qui se pose, c'est que bien souvent dans ces cas-là, le candidat ou la candidate n'a pas les qualités requises pour la connaissance de l'anglais ou du français et, lorsqu'une personne ne parle pas couramment l'une ou l'autre de ces langues, cela met en danger la santé et la sécurité des personnes dont elle s'occupe car il serait très difficile de se débrouiller en cas d'urgence.

[Texte]

• 1055

The Vice-Chairman: I would like to check with the researcher, because we have some questions, so that we can prepare our report. There may be some you can help us with right now.

Ms Chapman: Certainly.

Ms Margaret Young (Committee Researcher): The first questions have to do with the six-month training requirement. You gave quite an extensive list of the occupations that would count. Would completion of a number of different courses amounting to six months in total be satisfactory?

Ms Chapman: Yes, it would.

Ms Young: Have you completed any research concerning the availability of training in the major sources that supply foreign domestic workers, particularly the Philippines?

Ms Chapman: Research would be overstating it. However, we have spoken to our posts abroad and asked them to check the availability of such courses. We looked at the courses and other materials that are on the application forms of existing applicants, so we have a pretty good indication of what is available. The Philippines is by no means restricted in this respect. They have a broad range of courses that would qualify.

Ms Young: So you are disagreeing with the testimony from the Filipino organizations that have said there are no training courses. Is this a misunderstanding of the dimensions of the program?

Ms Chapman: I think it stems from a misunderstanding. The press release was very scanty, and I think the idea of a six-month training course was somewhat frightening to people. They automatically saw it as a "nanny course" because the program is so closely associated with nannies, and I think that led to misunderstandings.

From the list I've given you, you can see that. I think the organizations, once they become aware of the extent of the list and the fact that you can take several months of different courses adding up to a total of six, will feel more comfortable with it.

Ms Young: Moving on to the educational requirement, you've expressed it in press releases as the equivalent of a grade 12 education. Domestic support groups have been somewhat uneasy about that because, for example, the Filipino organizations say that grade 12 equivalency would be 2 years of university. If applicants for the program have completed 12 years of schooling, will the government automatically accept that as grade 12 equivalency, or will there be an independent assessment of equivalency?

Ms Chapman: Where there's an independent equivalency available, we would use the independent equivalency. Where not, 12 years of schooling would be sufficient. I should mention, however, that we've had

[Traduction]

Le vice-président: Je voudrais faire certaines vérifications auprès de notre attachée de recherche, car certaines questions restent en suspens et cela nous aiderait à préparer notre rapport. Vous pourrez peut-être répondre tout de suite à certaines d'entre elles.

Mme Chapman: Bien entendu.

Mme Margaret Young (attachée de recherche du comité): Les premières questions portent sur les six mois de formation requis. Vous avez établi une liste détaillée des domaines qui seraient pris en considération. Suffirait-il, pour être admissible, d'avoir terminé différents cours pendant une période totale de six mois?

Mme Chapman: Oui.

Mme Young: Avez-vous fait des recherches au sujet des cours de formation disponibles dans les principaux pays fournisseurs d'employés de maison étrangers, et notamment les Philippines?

Mme Chapman: Des recherches, c'est beaucoup dire. Toutefois, nous avons communiqué avec nos agents à l'étranger et nous leur avons demandé de vérifier si ces cours étaient disponibles. Nous avons examiné les cours et d'autres éléments qui se trouvent sur les formulaires de demande des requérants actuels, de sorte que nous avons une assez bonne idée de ce qui est offert dans chaque pays. Les Philippines ne sont certes pas exclus à cet égard, car il existe dans ce pays une vaste gamme de cours admissibles.

Mme Young: Vous vous inscrivez dont en faux contre le témoignage des représentants d'organismes philippins, selon lesquels il n'existe aucun cours de formation dans ce pays. Auraient-ils mal compris les critères du programme?

Mme Chapman: C'est sans doute dû à un malentendu. Le communiqué de presse était très sommaire et le principe du cours de formation de six mois a paru effrayant à bien des gens. Ils ont pensé qu'il devait s'agir absolument d'un «cours de bonne d'enfants» car il y a un rapport étroit entre le programme et les fonctions de bonne d'enfants, et c'est ce qui a suscité le malentendu, selon moi.

Vous pourrez le constater d'après la liste que je vous ai fournie. Lorsqu'ils ont pris connaissance de la liste et compris que l'on peut suivre pendant plusieurs mois des cours différents jusqu'à ce que l'on ait accumulé six mois de formation, les organismes comprendront mieux de quoi il retourne.

Mme Young: Passons maintenant à l'exigence relative au niveau d'instruction. Dans les communiqués de presse émis par le ministère, vous avez parlé de l'équivalent d'une 12^e année. Les groupes de soutien des employés de maison ont exprimé certaines réserves à ce sujet, car les organismes philippins, par exemple, prétendent que l'équivalent d'une 12^e année serait deux ans d'université. Si les requérants dans le cadre du programme ont 12 ans de scolarité, le gouvernement acceptera-t-il automatiquement ce niveau comme l'équivalent d'une 12^e année ou y aura-t-il une évaluation indépendante faite de l'équivalence?

Mme Chapman: S'il existe une équivalence distincte, nous nous reporterons à celle-ci. Dans le cas contraire, 12 ans de scolarité suffiront. Je précise toutefois que nous avons eu des entretiens avec les représentants de l'ambassade des

[Text]

discussions with the Philippine embassy here in Canada, and our people in the Philippines have had discussions with local people in the Philippines. The consensus is that grade 11 in the Philippines is equivalent to grade 12 here, and that there are a vast number of people who would meet that requirement.

Ms Young: So grade 12 equivalency will differ from country to country.

Ms Chapman: No, we will have a standard that is suitable to the country. We have not yet completed our listing of all of the equivalencies for the major countries. We should be able to have that completed shortly, and once I do I'll provide it to you for review.

Ms Young: We would appreciate that.

For domestic workers who are in the country already and will be coming up or have already applied for landing, what are the criteria you will be using? I understand that under the new criteria, it will be successful completion of the job—

Ms Chapman: Of two years of work.

Ms Young: Will you be applying the same criteria for those already in the country and applying for landing, or will it change?

Ms Chapman: The people who entered under the former system will be assessed against the former criteria.

Ms Young: Minus the upgrading?

Ms Chapman: Yes.

Ms Young: Is it anticipated that under the new criteria the number of domestics accepted under the program abroad, and therefore allowed ultimately to apply for landing in Canada, will be greater or lesser than it has been in recent years?

Ms Chapman: There is no cap on the program as of now. It's on a demand basis. Currently the arrangement is that the application starts here in Canada, and once the job is validated it goes abroad. It simply runs to whatever the demand is here in Canada. At this point there is no way of limiting the number who would come in. It is purely demand driven.

• 1100

Ms Young: This, then, is the only aspect of the immigration program that is not levels managed?

Ms Chapman: It is impossible to levels-manage a demand-driven part of the program, which therefore includes the entire family class.

The objective of the government, as announced by the minister, is to keep the level to 250,000. That was the commitment he made for 1992. We anticipate the number will indeed be 250,000. However, it's clear that if more spouses and dependent children apply than are provided for in the plan... as you can see, last year there were indeed more applying. We went ahead and landed those people, because there is a commitment to land people from outside Canada who are applying as spouses and dependent children.

[Translation]

Philippines au Canada, et nos agents en poste aux Philippines en ont discuté également avec des responsables sur place. On s'est entendu pour dire qu'une 11^e année aux Philippines équivaut à une 12^e année chez nous et, dans ces conditions, un grand nombre de gens satisferont à cette exigence.

Mme Young: L'équivalent d'une 12^e année sera donc différent selon les pays.

Mme Chapman: Non, il y aura une norme adaptée au pays. Nous n'avons pas encore fini d'établir la liste de toutes les équivalences dans les principaux pays. Cette liste devrait être terminée sous peu et je vous la soumettrai dès que possible.

Mme Young: Nous vous en aurions gré.

Quant aux employés de maison qui sont déjà dans le pays et qui vont faire une demande d'établissement ou qui l'ont déjà faite, quels critères appliquerez-vous? Je crois savoir que, en vertu des nouveaux critères, il faudra avoir terminé avec succès la période d'emploi...

Mme Chapman: Oui, deux ans d'emploi.

Mme Young: Appliquerez-vous les mêmes critères aux personnes qui sont déjà dans le pays et qui demandent le droit d'établissement, ou y aura-t-il un nouveau système?

Mme Chapman: Les personnes qui ont été admises au Canada en vertu de l'ancien système seront évaluées en fonction des critères en vigueur à l'époque.

Mme Young: Moins le perfectionnement?

Mme Chapman: Oui.

Mme Young: Selon vos prévisions, en vertu des nouveaux critères, le nombre d'employés de maison acceptés dans le cadre du programme et donc autorisés par la suite à demander le droit d'établissement au Canada, sera-t-il plus ou moins élevé que ces dernières années?

Mme Chapman: Le programme ne prévoit aucun plafond dorénavant. C'est une question de demande. En vertu des dispositions actuelles, la demande est faite ici au Canada et dès que l'emploi est validé, elle est envoyée à l'étranger. Tout est fonction de la demande dans notre pays. À l'heure actuelle, il n'existe aucun moyen de limiter le nombre de personnes qui viennent au Canada car il dépend entièrement de la demande.

Mme Young: C'est donc le seul élément du programme d'immigration qui ne soit pas assujéti à des niveaux?

Mme Chapman: Il est impossible de fixer des niveaux pour un secteur du programme axé sur la demande, et qui englobe donc toute la catégorie de la famille.

L'objectif du gouvernement, comme l'a annoncé le ministre, est de maintenir le niveau d'immigration à 250,000 personnes. C'est l'engagement qu'il a pris pour 1992. Nous pensons que ce chiffre sera respecté. Toutefois, il est évident que si le nombre de conjoints et d'enfants à charge qui présentent une demande est supérieur aux prévisions du programme... comme vous le voyez, il y a eu effectivement plus de demandes l'an dernier. Nous avons accordé le droit d'établissement à ces personnes, car le gouvernement s'est engagé à accorder ce droit aux étrangers qui présentent une demande en qualité de conjoints et d'enfants à charge.

[Texte]

Ms Young: A question about unemployed participants in the FDM program. Are unemployed participants ever required to move within the country to find employment? What I am looking at is if you have a long-term unemployed domestic, are such individuals ever required to leave Canada because the condition of their entry has not been satisfied?

Ms Chapman: I can't say unequivocally whether or not it has ever happened. In general, what we have found is that we have encouraged people to move to other employment and they have indeed done so. It is our clear intention that that would continue to be the case. However, if someone were to refuse to continue to participate in the program as per their commitment, then certainly we would want to remove them from Canada. That would mean they were not fulfilling their obligations as per their arrangements with us.

Ms Young: One final question. You took me by surprise a bit when you said grade 12 education was a requirement for other independent applicants. That had not been my understanding of the point system. I understood that in fact no points were given for education beyond secondary school—in other words, for university—but that points did exist for secondary and primary education. Could you clarify for the record what your point was there?

Ms Chapman: If you look at the way the point system is structured, it is virtually impossible for someone to obtain entry to Canada with less than grade 12. Because of the cut-off of the 70 points and the combination of age, skills, education, and other criteria, it would be virtually impossible. That does not mean it has never happened. It does mean, however, 90% or so would have that. Beyond that it is virtually impossible.

The Vice-Chairman: Thank you very much.

Committee, I can inform you that Mr. Allmand's questions, those questions he didn't ask, will be forwarded to the delegation today. We will probably be getting answers to those questions.

Mr. Shields: I have a supplementary to the research question. I do know it is virtually impossible to be landed if you don't have a grade 12 education. Is there any move by the policy people actually to include that in the immigration requirements, grade 12 or the equivalent?

Ms Chapman: Not as explicitly as that. I should clarify that the group I was referring to, of course, was independent applicants and not family members.

Mr. Shields: That's what I thought.

Ms Chapman: We are looking at the point system and whether or not the point system answers the needs most effectively. We have no recommendation to the minister of that nature at this point.

Mr. Heap: Is the grade 12 a matter of legislation or of regulation?

[Traduction]

Mme Young: Une question au sujet de ceux qui participent au programme concernant les employés de maison étrangers et qui sont au chômage. Ces gens-là sont-ils tenus de se déplacer dans le pays pour trouver un emploi? En fait, j'aimerais savoir si, au cas où un employé de maison reste au chômage pendant longtemps, il est tenu de quitter le Canada parce qu'il n'a pas respecté l'une des conditions de son admission dans le pays?

Mme Chapman: Je ne peux pas vous dire de façon catégorique si cela s'est déjà produit ou non. En général, nous avons encouragé les gens à déménager pour trouver un autre emploi, et ils ont suivi notre conseil. Nous comptons bien continuer d'agir ainsi. Toutefois, si quelqu'un refusait de participer au programme conformément à son engagement, nous n'hésiterions pas à le renvoyer de notre pays. En effet, cette personne ne respecterait pas ses obligations, conformément aux ententes conclues avec nous.

Mme Young: Une dernière question. Vous m'avez un peu surprise en disant que la 12^e année était une condition requise pour d'autres requérants indépendants. Ce n'était pas ainsi que j'interprétais le système de points. Je pensais que, en fait, aucun point n'était accordé pour le niveau scolaire au-delà de l'école secondaire—autrement dit, pour l'université—mais que l'on accordait des points pour l'école primaire et secondaire. Pourriez-vous préciser ce que vous avez voulu dire?

Mme Chapman: Si vous examinez la façon dont le système de points est organisé, il est pratiquement impossible à quiconque d'être admis au Canada sans avoir terminé une 12^e année. Étant donné la limite des 70 points et des facteurs combinés de l'âge, des compétences, du niveau scolaire et d'autres critères, ce serait pratiquement impossible. Je ne dis pas que cela ne s'est jamais produit. Toutefois, cela veut dire que 90 p. 100 environ des requérants répondent à ce critère. Au-delà, c'est pratiquement impossible.

Le vice-président: Merci beaucoup.

Chers collègues, je vous signale que les questions que M. Allmand n'a pas eu l'occasion de poser seront transmises aujourd'hui à la délégation. Nous obtiendrons sans doute des réponses à ces questions.

M. Shields: J'ai une question supplémentaire à celle qu'a posé notre attachée de recherche. Je sais qu'il est pratiquement impossible d'obtenir le droit d'établissement si l'on n'a pas terminé 12 ans de scolarité. Les responsables de la politique d'immigration ont-ils envisagé d'ajouter ce critère aux conditions requises pour les immigrants, à savoir une 12^e année ou l'équivalent?

Mme Chapman: Pas de façon aussi claire et nette. Je tiens à préciser que je parlais évidemment du groupe des requérants indépendants et non des membres de la famille.

M. Shields: C'est ce que je pensais.

Mme Chapman: Nous examinons le système de points pour voir s'il répond de la manière la plus efficace à nos besoins. Nous n'avons formulé jusqu'ici aucune recommandation de cet ordre au ministre.

M. Heap: Le critère de la 12^e année relève-t-il de la législation ou de la réglementation?

[Text]

Ms Chapman: The point system is established in regulation, not in legislation.

Mr. Shields: But we are talking only about independents here.

Ms Chapman: That's right. We certainly would not restrict family members on the basis of education.

Mr. Shields: Right. Would it not be a good idea at least to explore that, particularly when we are trying to encourage young people to stay in school to meet that requirement in Canada? Should we not explore the possibility that it actually be placed in there for independents?

Ms Chapman: That's an interesting idea. We are looking at the point system at the moment, and I will take that into account. Thank you.

• 1105

The Vice-Chairman: Thank you again for appearing and giving us the answers.

I thank the committee members for their co-operation. I understand that our next meeting will be at the call of the chair. I'm not the chair, but I'm sure the chairman will do that.

This meeting stands adjourned.

[Translation]

Mme Chapman: Le système de points est établi par le règlement et non par la loi.

M. Shields: Nous ne parlons que des requérants indépendants.

Mme Chapman: C'est exact. Il n'est pas question de limiter l'admission des membres de la famille en fonction de leur niveau de scolarité.

M. Shields: D'accord. Ne serait-ce pas une bonne idée d'examiner au moins la question, surtout si nous voulons inciter les jeunes à rester à l'école pour satisfaire à cette exigence au Canada? Ne faudrait-il pas envisager la possibilité d'ajouter cette exigence aux critères visant les requérants indépendants.

Mme Chapman: C'est une idée intéressante. Nous examinons actuellement le système de points, et je vais réfléchir à votre suggestion. Je vous remercie.

Le vice-président: Merci encore d'avoir témoigné devant le comité et d'avoir répondu à nos questions.

Je remercie les membres du comité de leur esprit de collaboration. Sauf erreur, notre prochaine séance aura lieu sur convocation du président. Je ne suis pas en mesure d'en décider, mais je suis certain que le président s'en chargera.

La séance est levée.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

**K1A 0S9
Ottawa**

*If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Cœur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES

From the B.C. Nanny Agencies Alliance:

Linda Rogers, Spokesperson;

Frank Rogers, Associate Advisor.

From the Department of Employment and Immigration:

Laura Chapman, Director General, Policy and Program Development.

TÉMOINS

De B.C. Nanny Agencies Alliance:

Linda Rogers, porte-parole;

Frank Rogers, conseiller associé.

Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:

Laura Chapman, directrice générale, Élaboration de la politique et du programme

CA1
XC36
-L18

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 3

Thursday, May 13, 1993

Chairperson: Harry Chadwick

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 3

Le jeudi 13 mai 1993

Président: Harry Chadwick

Minutes of Proceedings and Evidence of the Sub-Committee on *Procès-verbaux et témoignages du Sous-comité sur l'*

Immigration

of the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration

Immigration

du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration

RESPECTING:

Future Business of the Committee

CONCERNANT:

Travaux futurs du Comité

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993



SUB-COMMITTEE ON IMMIGRATION OF THE STANDING
COMMITTEE ON LABOUR, EMPLOYMENT AND
IMMIGRATION

Chairperson: Harry Chadwick

Members

Warren Allmand
Dan Heap
Fernand Jourdenais
Jack Shields—(5)

(Quorum 3)

Monique Hamilton

Clerk of the Sub-Committee

SOUS-COMITÉ DE L'IMMIGRATION DU COMITÉ
PERMANENT DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE
L'IMMIGRATION

Président: Harry Chadwick

Membres

Warren Allmand
Dan Heap
Fernand Jourdenais
Jack Shields—(5)

(Quorum 3)

La greffière du Sous-comité

Monique Hamilton

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 13, 1993

(4)

[Text]

The Sub-Committee on Immigration of the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration met *in camera* at 3:36 o'clock p.m. this day, in Room 536, Wellington Bldg., the Chairman, Harry Chadwick, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Warren Allmand, Harry Chadwick, Dan Heap and Jack Shields.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Kevin Kerr and Margaret Young, Research Officers.

The Sub-Committee met to discuss its future business.

At 4:27 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

Clerk of the Sub-Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 13 MAI 1993

(4)

[Traduction]

Le Sous-comité de l'immigration du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration se réunit aujourd'hui, à 15 h 36, *à huis clos*, dans la pièce 536 de l'immeuble Wellington, sous la présidence de Harry Chadwick (*président*).

Membres du Sous-comité présents: Warren Allmand, Harry Chadwick, Dan Heap et Jack Shields.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Kevin Kerr et Margaret Young, attachés de recherche.

Le Sous-comité se réunit pour discuter de ses travaux à venir.

À 16 h 27, le Sous-comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

La greffière du Sous-comité

Monique Hamilton

MAIL  **POSTE**

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste—lettre

**K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré—Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

*En cas de non—livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré—Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9



CANADA

INDEX

SUBCOMMITTEE ON

Immigration

OF THE STANDING COMMITTEE ON LABOUR, EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

HOUSE OF COMMONS

Issues 1-3

•

1991-1993

•

3rd Session

•

34th Parliament

Published under authority of the Speaker of the House of Commons
by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des
communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

GUIDE TO THE USER

This index is subject-based and extensively cross-referenced. Each issue is recorded by date; a list of dates may be found on the following page.

The index provides general subject analysis as well as subject breakdown under the names of Members of Parliament indicating those matters discussed by them. The numbers immediately following the entries refer to the appropriate pages indexed. The index also provides lists.

All subject entries in the index are arranged alphabetically, matters pertaining to legislation are arranged chronologically.

A typical entry may consist of a main heading followed by one or more sub-headings.

Income tax

Farmers

Capital gains

Cross-references to a first sub-heading are denoted by a long dash.

Capital gains *see* Income tax—Farmers

The most common abbreviations which could be found in the index are as follows:

1r, 2r, 3r, = first, second, third reading A = Appendix amdt. = amendment Chap = Chapter
g.r. = government response M. = Motion o.q. = oral question qu. = question on the *Order*
Paper R.A. = Royal Assent r.o. = return ordered S.C. = Statutes of Canada
S.O. = Standing Order

Political affiliations:

BQ	Bloc Québécois
Ind	Independent
Ind Cons	Independent Conservative
L	Liberal
NDP	New Democratic Party
PC	Progressive Conservative
Ref	Reform Party of Canada

**For further information contact the
Index and Reference Service — (613) 992-8976
FAX (613) 992-9417**

INDEX

HOUSE OF COMMONS SUBCOMMITTEE

THIRD SESSION—THIRTY-FOURTH PARLIAMENT

DATES AND ISSUES

— 1992 —

March: 24th, 1.

April: 2nd, 1; 7th, 2.

— 1993 —

May: 13th, 3.

- Allmand, Hon. Warren** (L—Notre-Dame-de-Grâce)
 Foreign Domestics Program, nannies, etc., Committee study, 1:11-4, 20-1, 24-5; 2:7-10, 18-9, 23-4
 Procedure and Committee business
 Meetings, 2:18, 23
 Questioning of witnesses, 1:20-1; 2:18-9
 References, *in camera* meetings, 1:3; 3:3
- B.C. Nanny Agencies Alliance**
 Membership, 2:4
See also Organizations appearing
- Canada Employment Centres** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Agencies' roles
- Canadian Charter of Rights and Freedoms** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Exploitation—Family sponsorship
- Chadwick, Harry** (PC—Bramalea—Gore—Malton) (Acting Chairman)
 Foreign Domestics Program, nannies, etc., Committee study, 2:17-9
 Procedure and Committee business
 Meetings, 2:18
 Questioning of witnesses, 2:18-9, 31, 33
 Quorum, 2:4
 References
 Acting Chairman, taking Chair, 2:3-4
 In camera meetings, 1:3; 3:3
- Chapman, Laura** (Employment and Immigration Department)
 Foreign Domestics Program, nannies, etc., Committee study, 2:18-34
- Charter of Rights** *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms
- Child care** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.
- Committee studies and inquiries**
 Foreign Domestics Program, nannies, etc., 1:6-33; 2:4-34
- Contracts** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Exploitation
- Developing countries** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Education requirements
- Disabled and handicapped persons** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.
- Discrimination** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Education requirements
- Domestic workers** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.
- Drilon, May** (Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec Inc.)
 Foreign Domestics Program, nannies, etc., Committee study, 1:14, 16-20, 25, 28
- Education** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.
- Elderly persons** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.
- Employers** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Change of employer—Exploitation
- Employment** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Employment/not immigration program—Women's work
- Employment and Immigration Department** *see* Canada Employment Centres; Organizations appearing
- Eurocentrism** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.
- Exploitation** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.
- Family class** *see* Immigration
- Family sponsorship** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.
- Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec Inc.**
 Membership, 1:6
See also Organizations appearing
- Foreign Domestics Program, nannies, etc.**
 Agencies' roles, 1:18; 2:10-5
 Canada Employment Centres, alternative, 2:5-6, 15-6, 24-5
 Fees, 2:11, 14
 Assessment after first year, requirement, elimination, 2:20
 Change of employer, eliminating release letters, 1:6, 13, 24; 2:20
 Child care shortage factor, 2:4
 Committee study, 1:6-33; 2:4-34
 Scope, 1:12-3
 Disabled and handicapped persons, caregivers, 1:8, 10; 2:9
 Education requirements, grade 12 equivalency, 6 months training, discrimination concerns, developing countries, 1:6-10, 15-9, 22-3, 26-9; 2:6-9, 16-7, 20-2, 26, 29-34
 Entry to general labour market, relationship, upgrading, etc., 1:8-9, 19, 26-9; 2:10, 20-1, 27
 Elderly persons, caregivers, 1:8, 10-1, 13-5; 2:9, 22
 Employment/not immigration program, 2:23, 28
 Eurocentrism, relationship, 1:6-7
 Exploitation, working conditions, 1:7, 10-1, 13-4, 18-20, 24, 26, 29-32; 2:10-4, 18, 20-1, 23
 Abusive employers, identifying, not allowing to bring in new workers, 2:11, 18, 20
 Contracts, improving, enforcing, 1:7, 11, 13-4, 18-20, 24, 29-31; 2:10-1, 23
 Human rights, relationship, Canadian Charter of Rights and Freedoms, international agreements, 1:7
 Provincial labour laws, relationship, 1:11, 24, 31-2; 2:10, 20, 23, 27-8
 Relatives, nieces, etc., hiring, 2:30
 Sexual abuse, 1:10, 20, 24, 26
 Unionizing, Ontario proposal, 1:32
 Wages, below minimum wages, 1:31
 Workers abusing employers, 2:12-3
 Family sponsorship, 2:17, 28-9, 32
 Marital status factor, Canadian Charter of Rights and Freedoms, relationship, 1:26, 32-3
 Freeze, 12 week, 2:5-6, 24-5
 Landed immigrant status, obtaining in Canada, 1:6-9, 13, 19, 24, 26-8, 30-1; 2:10, 13, 16-7, 20, 26-7
 Live-in requirement, 1:8, 10-1, 13-5, 18, 23-4, 29; 2:9-10, 20, 26, 28
 Name, changing to Live-in care-giver program, 2:22
 Number of domestic workers, 1:25
 Ceiling, lack, 2:32
 Organizations, consultations, complaints, 1:11-3, 22, 24-5; 2:7-8, 13, 17-20, 23
 Quebec program, differences, 2:24
 Review, 1:7, 11; 2:19

Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Cont.

Task force, establishing, 1:7, 12-3

Unemployment factor, 2:5, 8, 25-6, 33

Women's work, value, employment opportunities, relationship, 1:7, 30-2

Handicapped persons *see* Disabled and handicapped persons**Heap, Dan** (NDP—Trinity—Spadina)

Foreign Domestics Program, nannies, etc., Committee study, 1:18-21, 29-32; 2:10-4, 18, 24-8, 33

Procedure and Committee business

Meetings, 2:18, 24

Questioning of witnesses, 1:21

References, *in camera* meetings, 1:3; 3:3**Human rights** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Exploitation**Immigration**

Family class, Committee studying, 1:4

See also Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Employment/not immigration program**Immigration and Refugee Board**

Committee studying, 1:4

International agreements *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Exploitation**Jourdenais, Fernand** (PC—La Prairie) (Chairman)

Procedure and Committee business

Questioning of witnesses, 1:20-1

Witnesses, 1:6

References, *in camera* meetings, 1:3**Kerr, Kevin** (Library of Parliament Researcher)References, *in camera* meetings, 1:3; 3:3**Kilgour, David** (L—Edmonton Southeast)

Foreign Domestics Program, nannies, etc., Committee study, 1:25

Labour laws *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Exploitation**Labour market** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Education requirements**Landed immigrant status** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.**Live-in care-giver program** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Name**Live-in requirement** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.**Marital status** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Family sponsorship**Miaral, Ana Maria** (Ottawa Multicultural Homemakers Association)

Foreign Domestics Program, nannies, etc., Committee study, 1:22-32

Nannies *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.**Niemi, Fo** (Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec Inc.)

Foreign Domestics Program, nannies, etc., Committee study, 1:12-3, 16-20, 31-3

Ontario *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Exploitation**Orders of Reference**

Foreign Domestics Program, nannies, etc., 2:3

Organizations appearing

B.C. Nanny Agencies Alliance, 2:4-18

Employment and Immigration Department, 2:18-34

Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec Inc., 1:6-20, 25-8, 30-3

Ottawa Multicultural Homemakers Association, 1:22-32

Ottawa Multicultural Homemakers Association

Membership, 1:22

See also Organizations appearing**Procedure and Committee business**

Acting Chairman, taking Chair, 2:3-4

Agenda, reporting to Standing Committee, agreed to, 1:4

Business meetings, *in camera* meetings, 1:3-4; 3:3

Documents, departmental, delay, translation, etc., 2:19

In camera meetings, 1:3-4; 3:3

Meetings, scheduling, 2:18, 23-4

Printing, minutes and evidence, 750 copies, M. (Allmand), agreed to, 1:3

Questioning of witnesses

Committee researcher's questions, 2:18-9, 31

Proceeding to next group of witnesses, 1:20-1

Questions not asked, providing to officials, 2:33

Time limit, rotation by party, M. (Allmand), agreed to, 1:3

Quorum, meeting and receiving/printing evidence without, 2:4

M. (Allmand), agreed to, 1:3

Staff, Library of Parliament researchers, retaining,

M. (Allmand), agreed to, 1:3

Witnesses

Inviting/scheduling, agreed to, 1:3

M. (Allmand), agreed to, 1:3

Opening statements, length, 1:6

Provinces *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Exploitation**Quebec** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.**Refugees** *see* Immigration and Refugee Board**Release letters** *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Change of employer**Rogers, Frank** (B.C. Nanny Agencies Alliance)

Foreign Domestics Program, nannies, etc., Committee study, 2:8-9, 12-3, 15-7

Rogers, Linda (B.C. Nanny Agencies Alliance)

Foreign Domestics Program, nannies, etc., Committee study, 2:4-18

Sexual abuse *see* Foreign Domestics Program, nannies, etc.—Exploitation

-
- Shields, Jack** (PC—Athabasca; Parliamentary Secretary to Minister of Employment and Immigration from May 8, 1991 to March 11, 1993; Parliamentary Secretary to Minister of Labour from March 11, 1993 to September 1, 1993; Parliamentary Secretary to Minister of Employment and Immigration and Minister of Labour from September 1, 1993 to August 31, 1994)
Foreign Domestic Program, nannies, etc., Committee study, 1:21, 26-9, 31-3; 2:14-7, 21, 28-31, 33-4
Procedure and Committee business, questioning of witnesses, 1:21
References, *in camera* meetings, 1:3; 3:3
- Task forces** *see* Foreign Domestic Program, nannies, etc.
- Training** *see* Foreign Domestic Program, nannies, etc.—
Education requirements
- Unemployment** *see* Foreign Domestic Program, nannies, etc.
- Unions** *see* Foreign Domestic Program, nannies, etc.—
Exploitation
- Wages** *see* Foreign Domestic Program, nannies, etc.—
Exploitation
- Wenman, Robert L.** (PC—Fraser Valley West)
Foreign Domestic Program, nannies, etc., Committee study, 1:15-8
- Women's work** *see* Foreign Domestic Program, nannies, etc.
- Working conditions** *see* Foreign Domestic Program, nannies, etc.—
Exploitation
- Yip, Grace** (Federation of Filipino Canadian Associations of Quebec Inc.)
Foreign Domestic Program, nannies, etc., Committee study, 1:6-15, 25-8, 30
- Young, Margaret** (Library of Parliament Researcher)
Foreign Domestic Program, nannies, etc., Committee study, 2:31-3
References, *in camera* meetings, 1:3; 3:3
-

- Personnel domestique, Programme—Suite**
 (continues)
 Application, respect, surveillance, 1:29-31; 2:10-11
 Ententes, amélioration, 1:11, 18-19; 2:33
 Création, objectif, 2:16
 Critères, personnes admises sous l'ancien système, 2:32
 Droits de la personne, respect, 1:7, 19-20
 Groupe d'étude, examen, recommandation, 1:7, 12-3
 Personnes âgées, besoins, situation, 1:8, 10-11, 14-5
 Plaines, recommandations, 1:12, 24; 2:8
 Programme d'immigration, 2:28
 Provinces
 Normes de travail, 2:27-8
 Rôle, 1:31-2
 Québec, 2:24
Personnes âgées, Voir Personnel domestique, Programme
Philippines, Voir Personnel domestique—Formation
Présidence, décisions et déclarations
 Interrogation des témoins
 Député, permission, 1:20-1
 Modalités, 1:21
Président du Sous-comité
 Président suppléant, Chadwick, 2:4
Procès-verbaux et témoignages
 Impression, 1:3
Québec, Voir Personnel domestique, Programme
Rogers, Frank (B.C. Nanny Agencies Alliance)
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 2:8-9, 12-3, 15-7
Rogers, Linda (B.C. Nanny Agencies Alliance)
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 2:4-18
Shields, Jack (PC—Athabasca; secrétaire parlementaire du ministre de l'Emploi et de l'Immigration du 8 mai 1991 au 11 mars 1993; secrétaire parlementaire du ministre du Travail du 11 mars 1993 au 1er septembre 1993; secrétaire parlementaire de l'Emploi et de l'Immigration et ministre du Travail du 1er septembre 1993 au 31 août 1994)
 Immigration, politique, 2:33-4
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 1:26-9, 31-3; 2:14-7, 21, 28-30, 33-4
Sous-comité
 Shields, Jack—Suite
 Séances à huis clos, présence, 1:3; 3:3
 Documents, demande, 2:11
 Président. *Voir plus tôt* Président du Sous-comité
 Programme de travail, rapport au Comité, 1:4
 Recherche, services, 1:3
 Renseignements, demande, 2:18-9
 Séances à huis clos, 1:3-4; 3:3
 Séances, tenue et impression des témoins en l'absence de quorum, 1:3
 Témoins
 Comparution, convocation, etc., 1:4
 Interrogation
 Député, permission, 1:20-1
 Modalités, 1:21
 Répartition entre les partis, 1:3
 Liste, 1:3-4
 Travaux futurs, 1:3-4; 2:18; 3:3
Témoins
 B.C. Nanny Agencies Alliance, 2:4-18
 Emploi et Immigration, ministère, 2:18-34
 Fédération des Associations canado-philippines du Québec Inc., 1:6-20, 25, 27-8, 30-3
 Ottawa Multicultural Homemakers Association, 1:22-32
Travaux du Sous-comité
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 1:6-33; 2:4-34
 Travaux futurs, 3:3
Wenman, Robert L. (PC—Fraser Valley-Ouest)
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 1:15-8
Vip, Grace (Fédération des Associations canado-philippines du Québec Inc.)
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 1:6-11, 13-5, 27-8, 30
Young, Margaret (rechercheur pour le Sous-comité)
 Immigration, politique, 2:32-3
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 2:31-3
 Sous-comité, séances à huis clos, présence, 1:3; 3:3

- Allmand, l'hon. Warren** (L—Notre-Dame-de-Grâce)
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 1:11-4, 24; 2:7-10, 18-9, 23-4
- Procédure et Règlement**, 1:20-1
- Sous-comité**, 1:20-1; 2:18-9
- Séances à huis clos, présence, 1:3; 3:3
- B.C. Nanny Agencies Alliance**, *Voir* Témoins
- Chadwick, Harry** (PC—Bramalea—Gore—Malton) (président suppléant)
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 2:17-8
- Renseignements**, 2:18-9
- Séances à huis clos, présence**, 1:3; 3:3
- Voir aussi* Président du Sous-comité—Président
- Chapman, Laura** (ministère de l'Emploi et de l'Immigration)
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 2:18-34
- Colombie-Britannique**, *Voir* Personnel domestique
- Drillon, May** (Fédération des Associations canado-philippines du Québec Inc.)
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 1:14, 16-20, 25, 28
- Emploi et Immigration, ministère**, *Voir* Témoins
- Enfants, garde**
 Situation, 1:8; 2:4
- Fédération des Associations canado-philippines du Québec Inc.**
Voir Témoins
- Femmes**
 Travail à la maison, reconnaissance, 1:30
- Voir aussi* Personnel domestique
- Garde d'enfants**, *Voir* *pluri* Enfants, garde
- Heap, Dan** (NPD—Trinity—Spadina)
 Femmes, 1:30
- Personnel domestique**, Programme, changements, étude, 1:18-20, 29-32; 2:10-3, 18, 24-8, 33
- Sous-comité**, 2:11, 18
- Séances à huis clos, présence, 1:3; 3:3
- Immigrants**, *Voir* Personnel domestique
- Immigration, politique**
 Situation, 1:7; 2:32
- Système de points**, 2:33-4
- Jourdenais, Fernand** (PC—La Prairie) (président)
 Sous-comité, séance à huis clos, présence, 1:3
- Kerr, Kevin** (rechercheur pour le Sous-comité)
 Sous-comité, séances à huis clos, présence, 1:3; 3:3
- Kilgour, David** (L—Edmonton-Sud-Est)
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 1:25
- Miral, Ana Maria** (Ottawa Multicultural Homemakers Association)
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 1:22-32
- Personnel domestique**
 Abus, 1:12, 14, 20; 2:11-2, 18
- Chômage**, 2:5, 8, 26-7, 33
- Colombie-Britannique**, situation, 2:5, 8-9, 14-5, 25
- Conditions de travail**, normes nationales, 1:32
- Connaissances linguistiques**, 2:30
- Demandes d'emploi**
 Augmentation, 2:32
- Refus**, 2:29
- Discrimination systémique**, 1:17
- Etat civil et matrimonial**, 1:32-3
- Expérience, reconnaissance**, 1:16-7, 23, 27; 2:6-7, 17, 22
- Femmes**, 1:7
- Voir aussi* sous le titre *susmentionné* Immigrants
- Formation**
 Autres pays, comparaison, 2:9
- Canadiens et étrangers, comparaison**, 2:7, 16
- Écoles**, 2:6-7
- Philippines**, 2:31
- Stage de six mois**, 1:9-10, 16-7, 22-3, 29; 2:6-7, 16-7, 22, 29-31
- Voir aussi* sous le titre *susmentionné* Perfectionnement
- Immigrants**
 Employeurs, lien de parenté, 2:30
- Femmes du tiers monde**, 2:23, 28
- Fillrage**, 2:16
- Nombre, plafond**, 2:32
- Parallèle**, 1:26, 32; 2:17, 23, 27-9
- Statut**, 1:19, 24, 26-7, 31; 2:16-7, 19-20, 26-9, 32-3
- Système de points d'appréciation**, 1:26-8, 30-1; 2:16
- Lettre d'autorisation, changement d'employeur**, 1:6, 13
- Logement, exigences**, 1:10-1, 13-5, 18, 23-4, 28; 2:9-10, 20, 23, 26
- Marché du travail**, accès, 1:8-9, 19-20, 27; 2:7, 13
- Perfectionnement, formation, possibilités**, 1:9, 28; 2:27
- Professionnels**, 2:29
- Protection, suivi**, 2:12, 14
- Recrutement**
 Agences de placement, rôle, 1:18, 31; 2:5-7, 10-1, 13-6, 24-5
- Centres d'emploi locaux**, rôle, 2:6, 10, 15-6, 25
- Employeurs**, 2:12
- Régions éloignées, localités, situation**, 2:5
- Salaires**, 1:31
- Scolarité, niveau minimum**, 1:7-9, 15-7, 19, 22-3, 27-9; 2:8-9, 21-2, 26, 31, 33-4
- Syndicats**, 1:32
- Travail, valeur**, 1:31-2
- Personnel domestique, Programme**
 Changements
 Amélioration, 2:20
- Consultations**, 1:12-3, 17-8, 22, 24; 2:6-8, 13, 17-20, 23
- Étude**, 1:6-33; 2:4-34
- Euro-centrisme, effet**, 1:6-7
- Opposition**, 1:25
- Ottawa Multicultural Homemakers Association**, *Voir* Témoins
- Niemi, Fo** (Fédération des Associations canado-philippines du Québec Inc.)
 Personnel domestique, Programme, changements, étude, 1:12-3, 16-20, 31-3

INDEX

SOUS-COMITÉ DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

TROISIÈME SESSION—TRENTÉ-QUATRIÈME LÉGISLATURE

DATES ET FASCICULES

— 1992 —

Mars: le 24, f.1.

Mars:

Avril: le 2, f.1; le 7, f.2.

Avril:

— 1993 —

Mai: le 13, f.3.

Mai:

Cet index est un index croisé couvrant des sujets variés. Chaque fascicule est enregistré selon la date et cette référence se trouve à la page suivante.

L'index contient l'analyse des sujets et les noms des participants. Chaque référence apparaît sous les deux rubriques afin de faciliter l'accès par le nom de l'intervenant ou par le sujet. Les chiffres qui suivent les titres ou sous-titres correspondent aux pages indexées. Certains sujets d'importance font aussi l'objet de descripteurs spéciaux.

Les noms des intervenants et les descripteurs sont inscrits dans un ordre alphabétique. Certaines entrées relatives à la législation sont indexées chronologiquement.

Une entrée d'index peut se composer d'un descripteur en caractères gras et d'un ou de plusieurs sous-titres tels que:

Impôt sur le revenu
Agriculteurs
Gains en capital

Les renvois à un premier sous-titre sont indiqués par un long trait.

Gains en capital. Voir Impôt sur le revenu—Agriculteurs

Les abréviations et symboles que l'on peut retrouver dans l'index sont les suivants:

1^{re}, 2^e, 3^e l.=première, deuxième, troisième lecture. A.=appendice. Am.=amendement. Art.=article. Chap.=chapitre. Dd.=ordre de dépôt de documents. Déc.=déclaration. M.=motion. Q.F.=question au *Feuilleton*. Q.O.=question orale. R.g.=réponse du gouvernement. Rés.=résolution. S.C.=Statuts du Canada. S.r.=sanction royale.

Affiliations politiques:

BQ	Bloc Québécois
Cons. Ind.	Conservateur indépendant
Ind.	Indépendant
L	Libéral
NPD	Nouveau parti démocratique
PC	Progressiste conservateur
Réf.	Parti réformiste du Canada

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser
au Service de l'index et des références (613) 992-7645.
Télécopieur (613) 992-9417

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.
En vente: Groupe Communication Canada — Edition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Published under authority of the Speaker of the House of Commons
by the Queen's Printer for Canada.
Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

CHAMBRE DES COMMUNES

DU COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION

l'Immigration

SOUS-COMITÉ SUR

DU

INDEX

CANADA



ACCOPRESS®



25070	YELLOW/JAUNE	BY2507
25071	BLACK/NOIR	BG2507
25072	BLUE/BLEU	BU2507
25073	R. BLUE/BLEU R.	BB2507
25074	GREY/GRIS	BD2507
25075	GREEN/VERT	BP2507
25077	TANGERINE	BA2507
25078	RED/ROUGE	BF2507
25079	X. RED/ROUGE X.	BX2507

MADE IN CANADA BY/FABRIQUÉ AU CANADA PAR

ACCO CANADIAN COMPANY LIMITED
COMPAGNIE CANADIENNE ACCO LIMITÉE
TORONTO CANADA

